

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi  
Bilim Dalı

**EĞİTİM YÖNETİMİ KİTAPLARININ YÖNETİM  
PSİKOLOJİSİ ALANI AÇISINDAN  
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Güzün İĞCİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı  
Yrd. Doç. Dr. E. Arzu ORAL

Sivas  
Eylül 2009

**EĞİTİM YÖNETİMİ KİTAPLARININ  
YÖNETİM PSİKOLOJİSİ ALANI AÇISINDAN  
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Güzün İĞCİ

Cumhuriyet Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin Eğitim Bilimleri Anabilim  
Dalı Eğitim Yönetimi Teftiği Planlaması Ekonomisi Bilim Dalı İçin Öngördüğü

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Olarak hazırlanmıştır.

Sivas

Eylül 2009

## KABUL VE ONAY

Güzün İĞCİ'nin hazırlamış olduğu “Eğitim Yönetimi Kitaplarının Yönetim Psikolojisi Alanı Açısından Değerlendirilmesi” başlıklı bu çalışma, 17.09.2009 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından “Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ekonomisi Bilim Dalı”nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

---

Doç. Dr. Erdal TOPRAKÇI (Başkan)

---

Yrd. Doç. Dr. E. Arzu ORAL (Üye)

---

Yrd. Doç. Dr. Canan KOÇ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım...../...../

Prof. Dr. Mehmet ARSLAN

Enstitü Müdürü

## ÖZET

İĞCİ, Güzün,. Eğitim Yönetimi Kitaplarının Yönetim Psikolojisi Alanı Açısından Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2009.

“Eğitim Yönetimi Kitaplarının Yönetim Psikolojisi Alanı Açısından Değerlendirilmesi” adını taşıyan bu araştırmanın amacı, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyinde yazılmış olan eğitim yönetimi kitaplarının yönetim psikolojisi alanına yer verme düzeylerini incelemektir.

Araştırmanın evrenini Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi kitapları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile oluşturulmuştur. Ölçüt olarak Milli Kütüphanenin web sayfasındaki kitap katalogu esas alınmış ve burada adı geçen, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi kitapları örneklem olarak seçilmiştir.

Bu araştırmada, tarama modellerinden betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak nitel araştırmalarda veri toplama yöntemlerinden biri olan doküman incelemesi kullanılmıştır.

Eğitim yönetimi kitaplarının yönetim psikolojisi alanı açısından değerlendirilmesi adlı bu araştırmada veri toplama aracı olarak, yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının yer aldığı bir tarama listesi kullanılmıştır. Bu listenin oluşturulmasında yönetim psikolojisi alanında bu alan adıyla en çok atıfta bulunulan Erol Eren’in (2006) “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi” kitabının içindekiler bölümü ölçüt olarak kabul edilmiştir.

Verilerin analizinde, nitel veri analiz yaklaşımlarından içerik analizi kullanılmıştır.

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi kitaplarında yer alma düzeyleri iki aşamada belirlenmeye çalışılmıştır. Bunlardan ilkinde, incelenen kitapların ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme düzeylerinin ortaya konulması yoluyla, kitaplarda yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ne kadarının eğitim yönetimi alanına aktarılabilirdiği belirlenmeye çalışılmıştır. İkincisinde ise incelenen kitaplarda ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar listelenerek, bunlar içerisinde eğitim yönetimi alanına vurgu yapanlar belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; Eğitim yönetimi hakkında gerek lisans gerekse lisansüstü eğitim düzeyinde yazılmış olan kitapların yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yeteri kadar yer vermedikleri söylenebilir.

Eğitim sistemlerinin işleyişinde görev alacak dolayısıyla astları, üstleri ve denklemleri ile ortak amaçlar etrafında birlikte hareket edecek olan öğretmen, eğitim yöneticisi ve denetmen yetiştirme sürecinin, öncelikli olarak kitaplar ve beraberinde program boyutunda yönetimde insan unsurunu konu edinen yönetim psikolojisi alanı açısından daha işlevsel ele alınması, araştırma sonucunda önerilebileceklerdendir.

**Anahtar Sözcükler:** Eğitim Yönetimi, Yönetim Psikolojisi, İçerik Analizi.

## ABSTRACT

İĞCİ, Güzün,. The Evaluation Of Education Management Books İn Terms Of Management Psychology Field, Master's Thesis, Sivas, 2009.

The aim of this study, which is named "The evaluation of education management books in terms of management psychology" is to examine the level of reference made to "managerial psychology" in books written on education management for undergraduate and graduate studies.

Range of the research is combined by the books named "Turkish Educational System and Management of School" and "Education Management". Criterion sampling which is one of the models used in qualitative research is the sampling model. Book catalogue in National Library's web page is mainly taken as a criteria and two books named, "Turkish Educational System" and School Management", "Education Management" are chosen that are referred in this web page.

Determining what grade Management Psychology concepts are dealt in the books that "The Education Management" and "Turkish Educational System and Management of School" will make the part of Management Psychology in Education Management in both theoretical and practical dimensions, be discussed by determining main trends in management which based majorly on human behaviour.

Among the scanning models, the descriptive research model is used in this research. The document observing model which is one of the data collection model in qualitative research is used as data collection model.

Content analysis approach which is one of the qualitative data analysis approaches, is used for data analysis. A list of Management Psychology concepts and themes is prepared as criteria for content analysis. The book of Erol Eren (2006)

named “Behaviour and Management Psychology” which is cited very much in Management Psychology area is taken as basis.

It has been intended to determine to what extent are notions and explanations on the term “managerial psychology” considered in books “Turkish Education System and Education Management” also “Education Management”, which are in the criteria list. In the first one, it has been aimed to determine to what extent can the notions and explanations in the books be transferred to education management through clarifying the level of reference to management psychology and explanations in the books listed. In the second, it was intended to list the terms and explanations about managerial psychology which are thought to have been considered differently from or out of the criteria list and to determine those that emphasize education management.

After general assessment of this study, it can be said that the books written about Education Management at the level of undergraduate and postgraduate, have not dealt sufficiently with Management Psychology concepts and processes so far.

As a conclusion it is recommended that teacher who will work in the process of the educational system therefore will be supposed to act for the same aim with their subordinates, superiors and colleagues; must deal more practically with Management Psychology, which is working on mainly human part in management, at the dimensions of book and schooling process of inspector and education manager.

Key words: Educational Management, Management Psychology, Content Analysis.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLolar DİZİNİ.....	VIII
ÖNSÖZ.....	XII

### I. BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	27
1.2.1. Alt Problemler.....	27
1.3. Araştırmanın Amacı.....	28
1.4. Sayıtlar.....	28
1.5. Sınırlılıklar.....	28
1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar.....	29

### II. BÖLÜM

2. İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR.....	30
--------------------------------------	----

### III. BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	39
3.1. Araştırmanın Modeli.....	39
3.2. Araştırmanın Evreni.....	39
3.3. Araştırmanın Örnekleme.....	39
3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları .....	40
3.5. İşlem Süreci.....	41
3.6. Verilerin Analizi.....	42

### IV. BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM.....	44
---------------------------	----



4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	44
4.1.1. İncelenen kitapların “Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	45
4.1.2. İncelenen kitapların “Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	57
4.1.3. İncelenen kitapların “Örgüt Kültürü” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	68
4.1.4. İncelenen kitapların “Örgütlerde İnançlar, Tutumlar ve Tutumların Ölçümü” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	75
4.1.5. İncelenen kitapların “Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	77
4.1.6. İncelenen kitapların “Örgütsel Davranışlar, Grup Dinamiği Değişiklik ve Yeniliklere Karşı Tepkiler ve Önlenmesi” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	82
4.1.7. İncelenen kitapların “Örgütsel Stres ve Başedebilme” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	85
4.1.8. İncelenen kitapların “Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme ” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	88
4.1.9. İncelenen kitapların “Örgütlerde Yönetimsel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkileri” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	97
4.1.10. İncelenen kitapların “Örgütlerde Yönetime Katılma” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	106
4.1.11. İncelenen kitapların “Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	110
4.1.12. İncelenen kitapların “Takım Yönetimi” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	117
4.1.13. İncelenen kitapların “Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon)” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	119
4.1.14. İncelenen kitapların “Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	123
4.1.15. İncelenen kitapların “Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	129

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	136
4.2.1. İncelenen kitapların “Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	136
4.2.2. İncelenen kitapların “Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	143
4.2.3. İncelenen kitapların “Algılama ve Atfetme” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	147
4.2.4. İncelenen kitapların “Örgüt Kültürü” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	149
4.2.5. İncelenen kitapların “Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler” adlı bölüme yer verme düzeyleri....	151
4.2.6. İncelenen kitapların “Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme ” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	152
4.2.7. İncelenen kitapların “Örgütlerde Yönetimsel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkileri” adlı bölüme, yer verme düzeyleri.....	158
4.2.8. İncelenen kitapların “Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	164
4.2.9. İncelenen kitapların “Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon)” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	169
4.2.10. İncelenen kitapların “Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	172
4.2.11. İncelenen kitapların “Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri” adlı bölüme yer verme düzeyleri.....	175

## **V. BÖLÜM**

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	178
KAYNAKÇA.....	181

## TABLOLAR DİZİNİ

Tablo-1	Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Ders Kitapları.....	40
Tablo-2	Eğitim Yönetimi Ders Kitapları.....	40
Tablo-3	Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi Bölümüne Yer Verme Düzeyleri.....	46
Tablo-4	Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri...	58
Tablo-5	Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgüt Kültürü” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	69
Tablo-6	Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde İnançlar, Tutumlar ve Tutumların Ölçümü” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	76
Tablo-7	Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler ” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi .....	78
Tablo-8	Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütsel Davranışlar, Grup Dinamiği, Değişiklik Ve Yeniliklere Karşı Tepkiler ve Önlenmesi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	82
Tablo-9	Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütsel Stres ve Başedebilme Yolları” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	86

Tablo-10 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi .....	89
Tablo-11 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Yönetimsel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkilerinin İyileştirilmesi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi .....	98
Tablo-12 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Yönetime Katılma ” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	107
Tablo-13 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	111
Tablo-14 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Takım Yönetimi ” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	118
Tablo-15 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon)” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	120
Tablo-16 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi .....	125
Tablo-17 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının “Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi .....	130

Tablo-18 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	137
Tablo-19 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	144
Tablo-20 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Algılama ve Atfetme Süreçleri” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi .....	148
Tablo-21 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgüt Kültürü” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi .....	150
Tablo-22 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler ” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	151
Tablo-23 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	153
Tablo-24 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Yönetimsel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkilerinin İyileştirilmesi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	159
Tablo-25 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	164
Tablo-26 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Güdüleme” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	170

Tablo-27 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi ” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	173
Tablo-28 Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri ” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi.....	176

## ÖNSÖZ

Eğitim örgütünü amaçlarına ulaştırmak için insani ve maddi kaynakların eşgüdümlemesi olarak tanımlanabilen eğitim yönetimi bağlamında, bu rolü ile eğitim yönetimi sürecinin asli taraflarının (yönetici-müdür/denetmen ve yönetilen-öğretmen) kendi içlerinde ve birbirlerine karşı yaşadıkları sorunlar pek çok çalışmanın konusu olmuştur. Belirlenen bu sorunlar için olası çözüm önerileri de sıklıkla gündeme gelmiştir. Ancak ülkemiz koşullarında bu çözüm önerilerinin öğretmen-yönetici rolleri arasındaki geçişler ve bu rolleri taşıyan bireylerin ilişkileri açısından, uygulamaya yeterince yansıtılmadığı görülmektedir. Örneğin bugünkü koşullarda yeni mezun-atanmış bir eğitimci, okulunda müdür yetkili olarak çalışma durumunda kalabilmektedir; mesleki rolüne yönelebilmek, yöneticilik yapabilme ve okuldaki diğer meslektaşlarıyla sağlıklı bir iletişim ve çalışma ortamı oluşturabilme vb görevlerle karşılaşmaktadır. Lisans eğitimi sürecinde ağırlıklı olarak öğretmen rolüne göre yetiştirilmiş eğitimcinin kuramsal bilgilerini uygulamaya taşıma sürecinde yaşayacağı karmaşa yanında kuramsal olarak da yeterli düzeyde yetiştirilmediği bir alan olan yöneticilik rolünün gereklerini yerine getirme konusunda zorlanacağı açıktır. Buna ek olarak büyük ölçekte eğitim sisteminin yönetim ve denetim mekanizmaları da bu koşuldaki eğitimciye yeterince destek ve yetiştirme hizmeti sunamamaktadır. Bu sürecin bir yansıması olarak gerek benim gerekse diğer meslektaşlarımda yaşadığı benzer sorunlar “eğitim amaçlarına nasıl daha etkili ve verimli ulaşılacağına yönelik yanıtlar aranırken, eğitim sistemindeki insansal unsurların bunu sağlayabilmesi için gerekli olan eğitim ve uygulama desteğinin nasıl olması gerektiği” sorunsalında düşünmememe neden olmuştur.

Bu düşünce sürecinde, uygulamada yaşanan çıkmazlara çözüm bulmak amacıyla başvurduğum eğitim yönetimi alanına ait bilgi birikiminin, çoğunlukla işletme yönetiminin bilgi birikimine dayandığı, (temel unsuru insan olan ve insansal unsurlarla yine insanda davranış değişikliği yapmayı amaçlayan) eğitim yönetiminin özel yapısı nedeniyle gereksinim duyduğu birey-birey, birey-grup ve bireyin kendi

içinde yer alan duygu düşünce ve iletişim süreçlerinin açıklanması ve düzenlenmesi konusunda ise yeterince yol gösterici olmadığı algısını edindim.

Konuyla ilgili alanyazın taramasında, hangi statü ve rolde (yönetici-müdür/denetmen ve yönetilen-öğretmen) olurlarsa olsunlar genel olarak eğitimcilerin insan ilişkileri konusunda yeterlilik sahibi olmaları gerektiği vurgulanmakla birlikte kuram ve/veya uygulama boyutunda gereksinimleri karşılayacak nitelikte çalışmalara henüz rastlanamamaktadır. Gözlenen bu eksikliği giderebilmek için öncelikle bu yeterliliklerin tanımlanmasına ve bu yeterliliklerin kazanılmasında nasıl bir yetiştirme sürecinden geçilmesi gerektiğine ilişkin araştırmalara gereksinim vardır. Tüm bu çalışmalar aracılığı ile eğitim yönetiminde yönetim psikolojisi boyutunun kuramsal ve uygulamaya yönelik bilgi birikiminin oluşturulabileceği düşünülmektedir.

Eğitim yönetiminin ve eğitim yönetiminde yönetim psikolojisi boyutunun kendine özgü bilgi birikiminin oluşturulmasının; eğitim yönetimi sürecinde yer alan bireylerin en başta kendilerini tanımları, daha sonra diğer bireyleri, grupları anlamaları ve birlikte ortak amaçlar etrafında çaba göstermeleri konusunda yol göstereceği olacağı düşüncesinin bu çalışmayı yapmamın en temel nedeni olduğunu söyleyebilirim.

**Sivas**  
**Eylül, 2009**

**Güzün İÇCİ**



## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırma sürecine ilişkin olarak problem durumu, problem, alt problemler, araştırmanın amacı, temel sayıtlar ve sınırlılıklar üzerinde durulmuştur.

#### 1.1 Problem Durumu

İnsan gereksinimlerinin zamanla artması ve çeşitlenmesi insanların çok çeşitli amaçlar etrafında bir araya gelmelerine, dolayısıyla çok çeşitli yapılar (örgütler) oluşturmalarına yol açmıştır. Aydın (2005) örgütü ortak ve belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere işbirliği yapmaya istekli, bir grup insanın bir araya gelmesiyle oluşan yapı olarak tanımlamaktadır. Örgütler toplumun yapı taşları olmakla birlikte, durağan ve sonsuz değillerdir. Örgütün varlık nedeni olan insan gereksinimlerinin değişmesi, örgütlerin değişmesine, yeni örgütler doğmasına veya var olan örgütlerin ortadan kalkmasına neden olabilir. Böylelikle örgütler toplumsal yaşamın zorunlulukları arasına girmektedir.

Can (2005) örgütlerin yaşamımızın her alanında yer aldığını ifade etmektedir. Kaya (1999) örgütlenmenin toplumsal yaşamdaki önemine “örgütlenmemiş bir grup yalnızca bir insan yığındır” ifadesiyle vurgu yaparken; Barnard, bir toplumsal ilişkiler dokusuna örgüt diyebilmek için gereken özellikleri ise şu şekilde sıralamaktadır: 1. ortak amaç, 2. ortak bir amacı gerçekleştirmek doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli, yeter sayıda birey ve 3. ortak amaca katkıda bulunmaya isteklilik (akt. Aydın, 2005)

Toprakçı (2002) bir örgütün kendiliğinden amaçlar doğrultusunda örgütlü davranışlar gösteremediğinden, bunun için yönetsel bir çabaya gereksinim duyduğundan söz ederken bu çabanın anlaşılması için “yönetim” kavramının tanımlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Örgüt ve yönetim kavramları birlikte ele

alındığında, bir yapı olarak örgütün iyi kurulabilmesinin, iyi bir modele dayanmasıyla olanaklı olduğu, yönetimin ise bu yapıyı işleten bir süreç olduğu dikkati çekmektedir (Bursalıoğlu, 2005). Bu bağlamda yönetim, insan ve diğer kaynakları mümkün olan en iyi şekilde birleştirerek, örgütsel amaçlara etkin ve verimli ulaşma süreci olarak tanımlanabilir (Başaran, 1989; Toprakçı, 2002; Yılmaz, 2008).

Örgütlerin varoluşlarını insanların ortak amaçlarına bağlı olarak açıkladığımızda, örgütlerin yönetiminin insanlık tarihi kadar eski olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Bursalıoğlu, 2003; Can, 2005; Karip, 2005; Türk, 2002; Yılmaz, 2008). Bu tarihsel süreçte yönetim alanı, kendi sistematik bilgi birikimini oluşturarak, kuramsal ve uygulamalı boyutlarıyla giderek bir bilim dalı olma niteliğini kazanmaktadır.

Yönetim alanındaki kuramsal açıklamalara genel olarak bakıldığında, kuramların, örgüte, örgüt içinde insana ve yöneticiye bakış açılarına göre farklılaştıkları görülmektedir. Örneğin, klasik örgüt ve yönetim kuramlarında yönetici, teknik bir uzman olarak görülmüştür. Yönetim biliminde İnsan İlişkileri akımıyla birlikte yöneticiye bakış açıları da değişerek yöneticilerin, çalışan insanların psikolojik ve sosyal gereksinimlerini anlamaları ve bunları karşılamaya dönük eylemler içinde olmaları beklenmiştir. Yönetim biliminde Durumsal Yaklaşımların ağırlık kazanmasına bağlı olarak da yöneticilerin içinde bulunduğu bağlam önem kazanmış, izleyen yıllarda geliştirilen kuramlar, yöneticinin içinde yer aldığı çevre ve grubun özelliklerine önem vermiştir (Şişman ve Taşdemir, 2008:193).

Yukarıda açıklandığı gibi tarihsel süreç içerisinde örgüte, örgüt içinde insana ve yöneticiye getirilen farklı bakış açılarından günümüzde daha yaygın olanı örgütü ve örgütsel süreçleri sistem yaklaşımı içerisinde ele alma eğilimidir. Kaya (1999) sistemi; bir takım daha küçük parçalardan oluşan, fakat kendisi de aynı zamanda, daha büyük bir sistemin ya da sistemlerin parçası olarak işlevde bulunan bir bütün şeklinde tanımlamaktadır. Toplumsal açıdan örgüt, bir ya da daha çok sayıda geniş bir sistemin alt sistemidir ve onlarla bağlantısı kendi çalışma yöntemini ve eylem

düzenini etkiler. Kısaca belirtmek gerekirse örgütler, içinde faaliyet gösterdikleri çevreden etkilenirler ve çıktılarıyla çevreyi etkilerler (Can, 2005:61).

Başaran'a (1983) göre, toplum denilen üst sistemin sağlık, adalet, güvenlik vb. gibi birçok alt sistemi vardır ve bunlardan biri de eğitim sistemidir. Tüm sistemler gibi eğitim sistemi de amaçları olan, bu amaçları gerçekleştirmek için girdi alan, girdileri bilimsel meslek birikimi ile amaçlar doğrultusunda işleyip dönüştüren ve çıktı veren bir sistemdir. Eğitim sisteminin temel girdileri öğrenciler, dolayısıyla da çıktıları amaçlara göre bilgi ve davranışlar kazanmış mezunlardır (Türk, 2002:24).

Toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulan eğitim sisteminin de diğer sistemlerde olduğu gibi amaçlarına ulaşabilmesinin yolu, örgütlenmiş çabalardan, dolayısıyla yönetimden geçmektedir.

Yönetim, bir örgütü amaçlarına uygun olarak işletmek ve yaşatmak için gerekli bir süreç olarak ele alındığında (Başaran, 1989); eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinmesini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü, amaçlarına uygun olarak işletmek, geliştirmek ve yaşatmak sürecidir. Kaya'ya (1999) göre ise eğitim yönetimi, eğitim alanına ilişkin politika, karar ve amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Bunu yaparken; eğitim yöneticileri insan ve madde kaynaklarını eş güdümlenmek, karar vermek, grup çabalarını yönlendirmek için genel yönetimin kuram, ilke, teknik ve yöntemlerinden yararlanırlar. Bu da eğitim yönetimi ve öteki yönetimler arasında pek çok benzerlik olduğunu göstermektedir. Ancak, eğitimin temel bileşeninin insan olması, eğitim yönetimini öteki yönetimlerden ayıran en temel özellik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özetle, eğitim sisteminde süreç sonunda istenir değişiklikleri göstermesi beklenen girdilerin ve girdileri amaçlar yönünde değiştirme çabası içinde olanın, başka bir deyişle hem işlenenin hem de işleyenin insan olması eğitim örgütünü diğer örgütlerden ayıran önemli bir farklılıktır. Eğitim örgütünün bu kendine özgü tarafı insanın karmaşık yapısından kaynaklanan bir takım zorlukları da beraberinde getirmektedir. İnsanların farklı ilgi ve gereksinimlerinin olması, sürekli olarak

gözlenebilen veya gözlenemeyen etkiler altında bulunmaları, ayrıca makine gibi programlanamayan ve her zaman yordanamayabilen tepkilerde de bulunabilen karmaşık yapıda olmaları, onların ortak bir amaç etrafında toplanmalarını zorlaştıran sebepler arasında sayılabilir.

İnsanı anlamamanın ve farklılıklarına karşın aynı amaçlar doğrultusunda eyleme geçirmenin zorluğu yönetim biliminin, diğer bilim dallarıyla işbirliği yapmasını zorunlu kılmaktadır. Genel anlamda yönetim biliminin yararlandığı birçok bilim dalı vardır ancak eğitim yönetiminin ağır basan insansal yönünün, diğer bilim dallarına oranla psikoloji bilimini; hatta ağırlıklı olarak psikolojinin, insan-grup ve toplum ilişkileriyle ilgilenen sosyal psikoloji bilim dalını ilgilendirdiği söylenebilir. Bu bağlamda sosyal psikoloji, birbirinden farklı bireylerin nasıl olup da bir arada olabildikleri sorusuna yanıt ararken (Kağıtçıbaşı, 2005) birey-toplum ilişki ve etkileşimini temel almasıyla örgüt ve yönetimi ilgilendiren bir anlama sahip olmaktadır. Sosyal psikolojinin kavram ve ilkelerinin yönetim konusunda işe koşulması, yönetim bilimi içinde birey-grup/toplum ilişki ve etkileşimlerini irdeleyen bir alt disiplin olarak yönetim psikolojisini karşımıza çıkarmaktadır.

Kağıtçıbaşı'na (2005) göre ne birey, ne de toplum birbirinden soyutlanmış olarak gereğince incelenemez, çünkü birey toplumun içinde; toplum da değerler, normlar, tutumlar vb. nitelikleriyle bireyin içindedir. Toplum bireyi şekillendirdiği ve doğumdan ölüme kadar etkilediği gibi, birey de içinde bulunduğu toplumu etkiler. Bireyi etkileme, değiştirme ve geliştirme iddiasında olan eğitim süreçlerinin de sosyal psikolojinin, birey-toplum ilişki ve etkileşimini anlama ve anlamlandırma süreçlerinden yararlanması kaçınılmazdır. Dolayısıyla sosyal psikolojinin, hem yöneten hem de yönetilen olarak, eğitim süreci içerisinde yer alan insanı, anlama ve davranışlarını kontrol etmede yol gösterici olduğu görülmektedir.

Şişman ve Taşdemir'in (2008) eğitim sisteminin başarısını, onu işletecek insanların niteliğine bağlaması da eğitim yönetimde birey-grup faktörünün dolayısıyla yönetim psikolojisi boyutunun önemini göstermektedir. Çalışmacılar, hiçbir eğitim sisteminin, onun içinde görev alan insanların niteliklerinin üstünde bir

hizmet ve ürün üretmediğini, bu nedenle eğitim sistemi içinde görev alacak insan kaynaklarının niteliğinin, üretilecek hizmet, ürün ve sonuçların niteliği yönünden son derece önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Buradan hareketle, eğitim sistemi işleyişinde görev alan her bir bireyin aynı olması beklenmemekle birlikte belli rollerdeki bireylerin belirli bir takım yeterlilikleri taşımasının sistemin sağlıklı işleyişi için gerekli olduğu söylenebilir.

Eğitim yönetiminde üç önemli insan gücü kaynağı yönetici, öğretmen ve öğrencilerdir. Öğrenci henüz istenen nitelikleri kazanmamış olan ancak eğitim süreci içinde işlenen kaynaktır. Öğretmen insan kaynaklarını işleyen çok değerli bir kaynaktır. Eğitim yöneticisi ise işleyen ve işlenen insan kaynaklarını yöneten kaynaktır (Çelik, 2002:23). Tekışık'a (2006) göre de bir eğitim sistemini çalıştıran ve başarıya ulaştıran üç temel öğeden birincisi kaliteli öğretmen, diğerleri de kaliteli eğitim yöneticisi ve kaliteli eğitim deneticisidir. Bu nedenle kaliteli öğretmenin olduğu gibi kaliteli eğitim yöneticisinin ve kaliteli eğitim denetmeninin de eğitimde çok önemli bir yeri ve rolü vardır. Türk'e (2002) göre eğitim sisteminin verimliliği, bu unsurların belirli bir hedefe doğru bir uyum içerisinde ilerlemesine dayanmaktadır. Bu unsurların herhangi birinde meydana gelebilecek bozukluk, zayıflık, verimsizlik veya yanlış işleyiş bütün bir sistemin verimliliğini düşürecektir.

Eğitim sisteminde öğretmen diğer insansal unsurları da etkileyen çok önemli bir yere sahiptir. Öğretmenin diğer unsurlar üzerindeki etkisinin, onların hem sistemin ürünü olan öğrencilerin davranışlarını değiştirmede etken olmalarından; hem de eğitim yöneticilerinin ve denetmenlerin seçiminde temel oluşturmalarından, kaynaklandığı söylenebilir. Bu nedenle öğretmenin çok çeşitli rolleri vardır.

Bursalıoğlu (2005:43) öğretmenin rollerini çevre ve okuldaki rolleri olmak üzere iki grupta toplamaktadır. Genellikle, öğretmenin hem çevre kalkınması eylemlerine katılması, hem sosyolojik bir yabancı gibi yaşaması, beklenir. İkincisi, öğretmenin çevredeki diğer bireylerden farklı yaşaması, tarafsız davranması ve kutsal bir imaj olarak görülmesi dileklerinin sonucudur. Bu davranışları göstermezse, çevresi ile senli benli olacağı ve etkisini kaybedeceğini düşünülür. Bunlardan başka,

öğretmenin sosyal bir devrimci olarak kendisini kamu hizmetine adanması ve ahlak ölçülerini koruması beklenir. Öğretmenin okuldaki rollerine gelince, bunların içinde en önemlisi bilgi yayıcılığıdır. Böylece, öğrencilerinde toplumca değer verilen değişimleri meydana getirir. Ayrıca, öğretmenin okulda disiplinlik, yargıçlık, ve sırdaşlık gibi rolleri vardır. Etrafındaki yetişkinlerle olan ilişkilerinde ise, bazen lider, bazen lideri izleyen grup üyesi rolünü oynar.

Öğretmenin öğretme görevi dışında bir başka görevi de yönetim görevidir. Özünde her türlü etkinliği planlama, yürütme ve değerlendirmeden oluşan öğretme-öğrenme sürecinin başarılı olması, öğretmenin yönetim bilgi ve becerisine sahip olmasına bağlıdır. Bu amaçla, diğer meslektaşları ve yöneticilerle iş birliği içerisinde olmalı, bilgi ve becerilerini onlarla paylaşmalıdır. Öğretmenin yönetim görevinin bir başka boyutu ise gerektiğinde idareci konumunda bulunmasıdır. Bunun için gerekli mevzuatları öğrenmesi, okulun eğitim ve öğretim programlarını iyi irdelemesi, insan ilişkilerinde becerikli olması gerekir (Türkoğlu, 2002:265).

Öğretmenlik konusunda yazılmış yayınlarda bazı başlıklar altında kişisel ve mesleki yönlerden öğretmen adaylarının sahip olması öngörülen özelliklerle ilgili uzun listeler bulmak olanaklıdır. Bunların bir kısmı, genelde çağdaş bir insanın sahip olması öngörülen özellikler arasında görülebilir (Celep, 2005:35).

Celep (2005) öğretmenliğin aynı anda çok değişik rolleri yerine getirmeyi gerektiren bir meslek oluşundan söz ederken, bir rolün iyi oynanabilmesinin de rolü oynayan kişinin, o rolün gereklerine uygun olarak yetiştirilmesi ile olanaklı olduğunu vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin yetiştirilmeleri öteki meslek üyelerinin yetiştirilmelerinden çok daha farklı ve özenli olmak durumundadır. Eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliği ile doğru orantılıdır. Öğretmenlerin gerek hizmet öncesinde, gerek hizmet içinde, iyi bir biçimde yetiştirilmesi, eğitim hizmetlerinin kalitesi yönünden önem taşıyan, üzerinde titizlikle durulması gereken bir konudur (Celep, 2005; Özdemir, 2000; Yılman, 2006).

Sözer'e (1989:39) göre öğretmenin eğitim sistemi içindeki bu önemli rolü, çeşitli toplumlarda olduğu gibi Türk toplumunda da hiçbir zaman göz ardı edilmemiş, ancak nitelikli öğretmen yetiştirme konusunda gösterilen çabalar çoğu zaman yetersiz kalmış; ülkenin çok sayıda öğretmene olan gereksinimini kısa sürelerde karşılayabilmek düşüncesi nicelik konusunu her zaman öncelikli kılmıştır.

Öğretmen yetiştirme tarihinin kısaca gözden geçirilmesi, eğitim sisteminde önemli bir yeri olan öğretmen yetiştirilmesinde nelere ağırlık verildiğinin belirlenmesi açısından yararlı olacaktır.

Bugünkü anlamda ilk öğretmen yetiştirme tarihinin 160 yıllık bir geçmişi olduğu görülmektedir. Osmanlı döneminde, öğretmen yetiştirme ile ilgili ilk çağdaş nitelikli yaklaşım, 16 Mart 1848'de, İstanbul'da erkek öğrenciler için açılan "Darülmualimin" adlı öğretmen okuludur. Sıbyan mektepleri ve rüştiyelere öğretmen yetiştiren ve sonraları Darülmualimin-i Rüşdi de denilen bu kuruluş Ahmet Cevdet Efendi tarafından 1951 yılında uygulamaya konan nizamname ile köklü yasal bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bu nizamnamede; öğrenci sayısı, giriş koşulları, öğrenim süresi, okutulacak dersler, burs olanağı, başarılı ve başarısız öğrencilerin durumları, mezuniyet öncelikleri gibi konularla ilgili hükümler yer almıştır. Programlarında yer alan dersler ise (bugünkü terimlerle): Ders Verme ve Öğretim Yöntemi, Farsça, Aritmetik, Geometri, Alan Ölçümü, Astronomi, Coğrafya. Programda bir öğretim yöntem dersinin bulunması Türkiye'de eğitim bilimlerinin önemine varılıp kurumsallaştırılması yolunda Tanzimat döneminde atılan ilk adım olarak kabul edilebilir (Akyüz, 2008:177,178).

Tanzimat dönemi ve sonrasında açılan öğretmen okulları, kuruluş yeri, program, öğretmenler, öğrenciler... bakımından medreselerin etkisinde kalmıştır. Ancak, Darülmualimin Müdürü Ahmet Cevdet Efendi öğrencilerin medreseli tutum ve davranışlarını değiştirmek için önemli girişimlerde bulunmuştur. Bunlardan biri, öğrencilerin üç aylarda halka vaaz verme, ibadet ettirme karşılığında yiyecek, giyecek, para toplama yani 'cer' uygulamasını kaldırmasıdır. Ahmet Cevdet Efendi öğrencilerin 'cerre çıkmalarını' iki nedenle engellemiştir. Bunlardan biri taşrada

birkaç ay geçiren öğrencilerin öğreniminin aksaması; diğeri ise “erzak toplama dilenciliktir ve bu öğrencilere öğretmenlik için gerekli olan vakar ve saygınlığı kaybettirir” şeklindeki düşüncesidir. Bu, medrese dışı sivil öğretime ve öğretmen yetiştirmeye geçilirken, öğretmenlerin tutum ve davranışlarının, mesleğin gerektirdiği özelliklerin belirlenmesi yolunda ileri sürülmüş, muhtemelen ilk görüş ve uygulamadır (Akyüz, 2008:185,186).

Mutlakiyet döneminde öğretmen yetiştirilmesi alanında daha ziyade ilkokul öğretmeni yetiştirilmesine önem verilmiş; bu dönemde öğretmenliğin meslekleşmesi için çok önemli bir Talimatname çıkarılmıştır. Bu belge, Mutlakiyet döneminin olumlu eğitim çalışmalarından biridir. Muallimlikte Meslek-i İhtisas Tesisine Dair Talimat başlığı taşıyan bu belgenin öğretmenlik mesleğine giriş için hükümleri şunlardır: “1. İyi ahlak ve davranışlı olmak 2. Öğretim görevinden başka bir görev ya da memuriyet ile uğraşmamak 3. Kendine verilecek derse bağlılık ve ihtisasa uymak.” Bu hükümlerle, öğretmenliğin meslekleşmesi için çok önemli şartlar getirilmiştir (Akyüz, 2008:251).

Akyüz (2008) Maarif-i Umumiye Nizamnamesinin bazı maddelerini değiştiren ve 1898-1899 tarihli Maarif Salnamesi’nde yer alan “Darümuallimini bitirenler önce öğretmenlik sınıfı (mesleği) içinde ilerleyip sonra idadi mektepleri ve maarif müdürlükleri gibi uygun bir göreve atanacaklardır. Fakat vaad edilen bu yükselme için öğretmenlikte beş yıl iyi hizmet vermek şarttır” hükmünün “meslekte aslanan muallimlikte” biçiminde ifade edilen ilkenin, eğitim tarihimizde daha önceden benimsendiğin bir işareti olduğundan söz etmektedir.

Meşrutiyet döneminde hem nitelikli, hem de çok sayıda öğretmen yetiştirilmesi fikri önem kazanmış, bu yolda bazı uygulamalara gidilmiştir. Bu dönemde Darümuallimine müdür olarak atanan Satı Bey köklü yeniliklere girişmiştir. Öğretmen kadrosunu yenileyen Fenn-i Terbiye, Usul-i Tedris, Musiki, Resim, Elişi, Terbiye-i Bedeniye derslerinin programlarda önemle ele alınmasını sağlayan Satı Bey Darümuallimine bağlı bir Tatbikat Mektebi açtırdı. Gerçekten de 1909’dan önce öğretmen yetiştirilmenin zayıf yönlerinden biri, uygulama okullarının



bulunmayışı idi (Akyüz, 2008:280).

Meşrutiyet döneminde nitelikli ve çok sayıda erkek ve kadın öğretmen yetiştirilmesi fikri önem kazanmış ve görüldüğü gibi bazı uygulamalara gidilmişse de, gerek ihtiyaç, gerek kayırma, gerek mesleğin öneminin yeterince anlaşılabilmesi nedeniyle, meslek okulları dışından birçok kimse (kapıcılar, kahveci çırakları vs...) mesleğe alınmıştır. Maarif Nazırı Emrullah Efendi, 1910'da gazetelere yayınlattığı bir ilanla, "yalnızca okuma yazma bilenlere bile muallimlik ehliyeti verileceğini, bunların muallim atanacaklarını" duyurmuştur (Akyüz, 2008:283).

Osmanlıda, tüm halka yaygın bir örgün öğretim sisteminin bulunmaması, okuryazarlık oranının çok düşük olması, öğretmen sayısındaki yetersizlikler ve nitelik sorunları yeni Cumhuriyetin baş etmek zorunda olduğu eğitim sorunları arasında yer almıştır (Celep, 2004:74).

Cumhuriyet yönetimi, ilk yıllarında öğretmenliği bir meslek haline getirmek için yasal çaba harcamıştır. 13 Mart 1924 tarihli Orta Tedrisat Muallimleri kanununa göre "muallimlik Devletin umumi hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini üzerine alan, müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir" 22 Mart 1926 tarihli ve 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanuna göre de "maarif hizmetlerinde aslanan muallimlik". Ne var ki, öğretmenlik, bu ve benzer hükümlere rağmen, kapısı açık, girişi kolay bir meslek olmaktan öteye gidememiştir. Bunun sebebi de, öğretmen okullarının ihtiyacı karşılamaktan uzak oluşu, toplumda 'kim öğretmen olamaz?' zihniyetinin sürüp gitmesi, nitelikli ve gerçek öğretmenler yetiştirmek amacının çoğu kez unutulup hükümetlerin zaman zaman politik nedenlerle öğretmen yetiştirme ve sağlamaya itibar etmemeleri, öğretmenlerin karşılaştıkları büyük sorunların yıllar geçtikçe çözülmeden sürüp gitmesidir (Akyüz, 2008:380).

1924 tarihli ve 439 sayılı yasanın yayımından sonra daha çok öğretmen adayı yetiştirilmeye başlanmış "Darümualliminler", "Mualim Mektebi"ne dönüştürülmüş ve daha sonra "Öğretmen Okulu" adını almış ilkokuldan sonra beş yıl öğrenim süresi olan öğretmen okulları genellikle kent ve kasabalardaki ilkokullara öğretmen

yetiştirmişlerdir. Köylerin eğitim sorunlarını çözmek için 1926 yılında parasız-yatılı öğrenim süresi ilkokuldan sonra üç yıl olan Köy Öğretmen Okulları kurulmuştur.1932-1933 ders yılı başında ilköğretmen okullarının süresi altı yıla çıkarılmış, 1933 yılında kapatılarak, yerlerine 1940 yılında çıkarılan bir yasa ile ilkokuldan sonra beş yıl süreli parasız yatılı olarak karma eğitimin uygulandığı Köy Enstitüleri açılmıştır. Ancak zamanla bu kurumlar çeşitli eleştiri ve saldırılara hedef olmuş ve 1954 yılında 6234 sayılı yasa ile kaldırılarak yerlerini altı yıl süreli ilköğretmen okullarına bırakmıştır (Sözer, 1989:27).

Öğretmenliğin “özel bir ihtisas mesleği” olduğunu bir kez daha kesin bir biçimde ortaya koyarak, öğretmenlik mesleğinin özelliklerini ve işlevlerini de belirleyen 1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası, bütün eğitim basamaklarında görev yapan öğretmenlere “yükseköğrenim görmüş olma” zorunluluğunu getirince, ilköğretmen okulları, 1974-1975 öğretim yılı başında öğretmen liselerine dönüştürülmüş ve aynı yıl temel eğitim (ilköğretim)okullarının birinci basamağına (ilkokullara) sınıf öğretmeni yetiştirmek üzere, liseden sonra iki yıllık yükseköğrenim veren Eğitim Enstitüleri açılmıştır. 1981 yılında sayısı 17 olan bu kurumlar, 20 Temmuz 1982’de Eğitim Yüksekokullarına dönüştürülerek üniversitelerin bünyesine alınmıştır.1989-1990 öğretim yılında Eğitim Yüksek Okullarının süreleri 4 yıla çıkarılıp Eğitim Fakülteleri ile eşit duruma getirildi, ancak adları yine Eğitim Yüksek Okulu olarak kaldı. Bunlar Temmuz 1992’de ya Eğitim Fakültesi haline getirildi, ya da Eğitim Fakültelerine Sınıf Öğretmenliği Bölümü olarak bağlandı (Akyüz,2008:383). Bu yeni uygulama ile yükseköğretim kurumları bir bütünlüğe kavuşturulmuş, çok çeşitli kaynaklardan değişik ölçütlere göre öğretmen yetiştirme alanında da tüm üniversitelerde bir birlik ve bütünlüşme sağlanmıştır (Sözer,1989:4).

1982 yılındaki değişiklik ile öğretmen yetiştirme görevini üstlenen Eğitim Fakültelerinin bazı alanlarda yanlış yapılanma ve eğilimler nedeniyle değişen ülke koşullarına ayak uyduramaz hale değdiği, “bilim ve temel araştırma yapma” gerekçesi altında öğretmen yetiştirme misyonunu ikinci plana ittiği görülmüştür. Bu eğilimin bir sonucu olarak, bazı alanlarda eğitim sisteminin ihtiyacından fazla

öğretmen yetiştirilirken, sınıf öğretmenliği ve okul öncesi öğretmenliği gibi bazı kritik alanlarda sayısal olarak kısa sürede kapanması imkânsız öğretmen ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle, Yükseköğretim Kurulu öğretmen yetiştirme sisteminde bazı yenilik ve değişikliklerin gerekli olduğuna karar vermiş ve 1996 yılında bu konuda bir çalışma başlatmıştır. 1994 yılında başlatılmış olan YÖK/Dünya Bankası tarafından yürütülen Hizmetöncesi Öğretmen Yetiştirme Projesi'nin amaçları 1996 yılında gözden geçirilerek, öğretmen yetiştirme sisteminde bir yenileşmeyi kapsayacak şekilde genişletilmiştir (YÖK 1998). Bu düzenleme ile öğretmen yetiştirme modeli, öğretmen yetiştiren kurumların öğretim süreleri, bölümleri, program adları ve bağlantıları, programları, MEB ile işbirliği, eğitim-istihdam uyumu, Fen-Edebiyat Fakültesi / Eğitim Fakültesi ilişkileri vb. boyutlarda değişiklik ve yenilikler ortaya konulmuştur (YÖK, 2006:44).

Geçen sekiz yıllık süre içinde, eğitim fakültelerinde uygulanan öğretmen yetiştirme programlarının; çağın gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip öğretmenler yetiştirmedeki yeterlilikleri tartışılır olmuştur. 2003-2004 eğitim-öğretim yılından itibaren uygulanan ilköğretim programlarında yapılan değişiklikler ile 2003 yılından beri ülkemizin de içinde yer aldığı “Avrupa Yükseköğretim Alanı” lisans programlarından beklenen ‘öğrenme çıktılarını’ tanımlamak, öğretilmesi gereken konuları, bu konuların işlenmesi için gereken süre ve yöntemleri belirlemek , “öğrenme çıktılarını” aynı yöntemlerle ölçüp değerlendirerek bazı ortak asgari standartlara sahip olmak ihtiyacı, eğitim fakültelerinde; öğretmen yetiştirme lisans programlarını geliştirmeye yönelik bir çalışmanın gerçekleştirilmesini sağlamıştır (YÖK, 2006:1).

2006-2007 akademik yılından itibaren uygulamaya giren öğretmen yetiştirme programlarındaki başlıca yenilikler şunlardır:

1. Programlar genellikle, %50 alan bilgisi ve becerileri, %30 öğretmenlik meslek bilgisi ve becerileri, %20 genel kültür derslerini içermektedir. Bu oranlar ve ders saatleri öğretmenlik dallarına göre farklılık göstermektedir.

2. Yeni programlarda, ihtiyacın ortadan kalkması nedeniyle (iki fakültedeki Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği dışında), yan alan uygulamasına son verilmiştir. Böylece yeni uygulama ile, öğretmen adayının kendi alanında daha derinlemesine eğitim görerek yetişmesi mümkün olabilecektir.

3. Öğretmen yetiştirme programlarında çakılı ders uygulaması esnetilerek; bir programdaki toplam kredinin yaklaşık %25'ine varan oranlarda, fakültelere dersleri belirleme yetkisi verilmiş ve seçmeli ders sayısı artırılmıştır. Bazı programlarda çekirdek derslerinin fazla olması nedeniyle, seçmeli ders sayısı daha az tutulmuştur.

4. Öğretmen adaylarına; okul deneyimi ve/veya öğretmenlik uygulaması sırasında, birleştirilmiş sınıflarda, köylerde ve YİBO'larda uygulama yapabilme fırsatı da verilmektedir.

Yeni Programların en önemli özelliklerinden biri de genel kültür derslerinin oranlarının arttırılmasıdır. Bu değişikliğin amacı, üniversite düzeyinde yetiştirilen öğretmen adayına aydın bir kişide bulunması gereken entelektüel donanımı kazandırmaktır. Bu amaçla, genel kültür dersleri olarak, Bilim Tarihi, Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Felsefeye Giriş, Etkili İletişim, Türk Eğitim Tarihi gibi dersler konulmuştur (YÖK, 2006:2)

Eğitimle ilgili çağdaş tartışmalarda, “Nasıl bir öğretmen? Nasıl bir program? Nasıl bir öğrenen” soruları sürekli tartışılmaktadır. Bunların yanıtı, toplumlara, kültürlere, eğitim felsefelerine ve çağlara göre değişebilmektedir. Bu bağlamda değişen çevre ve koşullara göre, öğretmenlere kazandırılması öngörülen özellik ve yeterlilikler de değişebilmektedir. Buna göre, bütün dünyada öğretmen yetiştirme programlarında sürekli yenilikler ve arayışlar olmaktadır (Celep, 2005:37-38).

Eğitim yönetimindeki insansal unsurlardan bir diğeri olan denetmen, eğitimin yasal belgelerle ve eğitim programlarına göre uygulanmasını izleyerek, sistemin denetim ayağını oluşturur.

Denetim yönetimin en önemli fonksiyonlarından biridir (Dinçer, 1986; Bursalıoğlu, 2005). Denetim, denetlenecek durumu, fotoğrafını çekiyormuşçasına her yönüyle olduğu gibi belirleme, bunu olması gereken ve olabilecek ölçütlerle karşılaştırarak değerlendirme, bulunan eksiklikleri tamamlama, yanlışları doğru ile değiştirme, gereksiz fazlalıklardan kurtulma, daha iyi durumlar olarak geliştirme işidir (Başar, 2005:148).

Bilindiği gibi, her formal örgüt belli bir amacı ya da amaçlar bütününi gerçekleştirmek için kurulur; bu amacı gerçekleştirdiği sürece varlığını koruyabilir. Bu nedendir ki, örgüt varoluş nedeni olan amacını gerçekleştirme derecesini sürekli olarak bilmek ve izlemek durumundadır. Bu da, örgütün girdilerinin, sürecin ve çıktıların planlı ve programlı olarak, sürekli bir biçimde kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi ile olanaklıdır. Bu örgütsel olgu, sürekli bir izleme, inceleme ve değerlendirme ve geliştirme etkinliği kapsayan denetimin, önem ve zorunluluğunu göstermektedir (Aydın, 2000:11).

Ülkemizde Milli Eğitimin amaçlarının gerçekleşme derecesini tespiti yönelik denetim ve değerlendirme görevi, ilköğretim ve bakanlık denetmenleri tarafından yürütülmektedir. Bakanlık denetmenliğine atanabilmek için, fakülte veya en az dört yıllık yüksek okul mezunu olup, Bakanlığa bağlı okul ve kurumlarda branşında en az on yıl öğretmenlik veya branşında beş yıl öğretmenlik yaptıktan sonra Bakanlık teşkilatında veya okul ve kurumlarında asıl olarak en az üç yıl yöneticilik yapmış Bakanlık mensubu olmak, denetmen yardımcılığı giriş sınavının açıldığı yılın Ocak ayının birinci gününde, Bakanlığa bağlı okul ve kurumlarda branşında öğretmenlik veya yöneticilik yapanlarda kırk yaşından gün almamış olmak yeterli görülmektedir (Denetim Kurulu Yönetmeliği md.17).

Tarihsel süreçte yönetim biliminde olduğu gibi yönetimin bir ögesi olarak kabul edilen denetimde de farklılıklar oluşmuştur. Denetimdeki farklılıklar genel anlamda iki bölümde adlandırılmaktadır. Bunlar çağdaş denetim ve geleneksel denetimdir. Başar'a (2005) göre geleneksel denetim bir durum saptama ve raporlama işi olarak görülüp uygulanmıştır. Çağdaş denetimin yakın hedefi okullardaki her şeyi

düzeltilip geliştirmedir; uzak hedefi ise okuldaki herkesi özdenetimli yapmaktır. Özdenetimli olmak çağdaş bireyin özelliğidir. Bu anlamda da denetim herkesin görevidir.

Bursalıoğlu (2005) eğitimdeki son gelişmelerin, denetmenin rol ve görevlerini değiştirdiğinden, klasik denetmenden idealist denetmenliğe, önerici denetmenlikten, yapıcı denetmenliğe geçildiğinden söz etmektedir. Bu da denetimin sosyal yanı (insan öğesi ve yarattığı ilişkiler, grup birey arasında güç dengesi, işbirliği, grup dinamiği çalışmalarını bu yan simgeler) ve teknik yanlarına (program, değerlendirme, araştırma gibi çalışmaları içine alır) yeni yönler vermiştir. Denetmenlerin değişen bu rolleri onların öğrenme, davranış, kişilik, örgüt ve yönetim teorilerinden yararlanmasını gerektirmektedir.

Eğitim sistemini denetleyen, eksikliklerini saptayıp gerekli düzeltmeleri yapan ve onların kendilerini geliştirip yenilemelerinde etkin rol oynayan denetmenlerin bu rollerini yerine getirebilmesi ancak gerekli yeterliliklere sahip olabilmesiyle olanaklıdır.

Başar'a göre denetmenlerin yeterliliklerini üç grupta toplanabilir. Denetmende, bir uzman olarak teknik, insan öğesi ağırlık taşıyan bir sitemde görevli olarak insancıl, sorunlara çözüm yolu bulan ve değerlendiren birey olarak karar yeterlilikleri bulunmalıdır (Taymaz, 2005:49) Bunlar:

**Teknik Yeterlilikler:** Göreve ilişkin etkinlik alanlarındaki teknik bilgi, beceri ve tutumlara yöneliktir. Bu yeterlilikler görev gereklerini yerine getirebilmek için kullanılacak yöntemler, teknikler ve süreçleri kapsar. Mal ve hizmet şeklinde ürün elde edilebilmesi için işlemlerin sıra ile doğru olarak belirli sürelerde yapılması, ürünün istenilen nitelikte olması, üretim aşamalarında beklenen davranışların gösterilmesi, teknik yeterliliklerin kazandırılmasını gerektirir.

**İnsancıl Yeterlilikler:** Birey ve grupları anlama, moral yükseltme ve güdüleme becerileri olarak kabul edilebilir. Etkili çalışma ve ortak çaba

oluşturabilme, başkaları hakkında varsayım, inanç ve tutumları, bunların kullanım yöntemlerini belirleme, bireysel farklılıkları gözetme, insan ilişkilerine yönelik özellikler olarak görülebilir.

Karar Yeterlilikleri: Amaçları gerçekleştirmek üzere yapılacak çalışmalarını tasarlama, karşılaşılan sorunlara çözüm yollarını bulma, etkinliklerin sonunda amaçlara ulaşma derecesi hakkında yargıya varma sürecidir. Karar yeterliliğine kavramsal ve yönetsel yeterlilikte denilmektedir. Karar yeterliliği yalnızca kararın verilmesine kadar olan aşamayı değil, kararın uygulanması, izlenmesi ve sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmesi aşamalarını da kapsar.

Bursalıoğlu'na (2005) göre eğitim sisteminde yöneticilik, liderlik, rehberlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı rollerini oynayan bir denetmen, denetim ettiği bireyin ortama ve çevreye uyum sağlamasına, kendisini tanıması ve kabullenmesine, sorunlarını çözmesine, eksikliklerini gidermesine, güdülenmesine, moralinin yükselmesine, başarılı ve mutlu olmasına ve gelişmesine katkıda bulunur.

Yıldırım ve Koçak'a (1994) göre denetimin bir bilim olduğu ve bu alanda görev yapacak kişinin özel bir eğitimden geçmesi gerektiği, bugün herkesçe kabul edilmektedir. Bu nedendir ki, Türk Eğitim Sisteminde, denetim görevi yapacak olan kişilerin, bu alandaki gerekli bilgi ve deneyime sahip olmalarını sağlayacak bir düzenlemeye gidilmesi yararlı olacaktır. Öncelikle şu husus kabul edilmelidir ki; denetleyen kişi denetlenen kişiden daha fazla eğitime, bilgiye ve deneyime sahip olduğu takdirde, denetim faaliyeti amacına daha kolay ulaşmaktadır. Bu nedendir ki, denetmenlerin denetleyecekleri öğretmen ve yöneticiden daha üst düzeyde eğitim görmelerini sağlayacak bir düzenlemeye gidilmelidir.

Ancak Aydın'ın (2000) da belirttiği gibi birçok yönden yardım gereksinimi içinde olan öğretmene, yardım sağlayabilecek yeterlilikte olan kimselerin başında gelen denetmenin bugünkü uygulamada, kendilerinden beklenen görevi etkili biçimde yerine getirebilecek biçimde yetiştirildikleri ileri sürülemez. Gerçekte, başarılı olan öğretmen ve yöneticiler arasında seçilen bu kişilerin, yeterliklerinin

ötesinde bir göreve getirildikleri ve yetişmeleri konusunda kendi başlarına bırakıldıklarını söylemek yanlış olmaz.

Denetmen yetiştirmenin bilimsel bir sisteme bağlanamaması, üstelik sistemli bir yetiştirme sorununun sürekli göz ardı edilmesi “daha çok insan ögesinden kaynaklanan sorunların” ağırlık merkezini oluşturmaktadır. Uzmanlığa yabancılığı ve uzmanlık hizmetlerini benimsemede güçlük çekmesi nedeniyle, Eğitim Bakanlığının, öğretmenin her görevi yapabileceğini, meslekte esasın öğretmenlik olduğu görüşünü benimsemesi, görevlendirmede yeterliğin yerini yetkilendirmeyi koyma sonucunu doğurmuştur. Böylece çoğu kez, o görevi yerine getirip getiremeyeceğine bakılmaksızın, atama yoluyla öğretmenden yönetici, yöneticiden de denetmen yapılmaktadır. Ama yönetim de, denetimde birer uzmanlık alanı olarak, uzman yeterliği gerektirdiğinden, atamayla verilen yetki, yeterliği sağlayamamış, görevler amaçlar doğrultusunda yerine getirilemediğinden yakınmalar ve sorunlar çoğalmış, sistem amaçlarına ulaşmada yetersiz kalmıştır (Atay 1995:3).

Aydın’a (2000) göre de bir denetmen, “insanlar niçin şu ya da bu biçimde davranış gösterirler?” sorusu üzerinde düşünmek ve bu soruya yanıt hazırlamak durumundadır. Ancak o zaman, çalışanların çabalarını örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirmede etkili olabilir” şeklinde belirttiği görüşüyle çalışmamızın önceki kısımlarında öğretmen için önemi vurgulanmaya çalışılan, “insan ilişkileri ve davranış bilimlerinde yeterli olma gerekliliği” nin denetmen içinde önemi vurgulanmaktadır.

Eğitim sisteminin işleyişinde en temel insansal unsurlar olan öğretmen ve yönetici değerlendirilmesi sorumluluğunu ifade eden denetim süreci amaçlı bir girişimdir (Aydın, 2000:23). Denetimin görünüşe göre değil amaçlara göre yapılması; denetmenin bir sorgu yargııcı ve hesap uzmanı rolünden çıkıp, bir rehber ve yetiştirici rolüne girmesi; yönetimin denetimi bir ceza mekanizması, denetmeni istenmeyen adam durumuna düşüren eğilimlerinin frenlenebilmesi; denetmenin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimden geçmesini gerektirmektedir (Bursalıoğlu, 2005:133).



Mosher ve Purpel (1972) eğitim sisteminin iki kritik ögesi olan yönetici ve öğretmenlerin değerlendirilmesinde ve geliştirilmesinde böylesine önemli bir yeri olmasına karşın “denetim, eğitim mesleğinin en çok savsaklanan yönlerinden biri olmuştur. Bunun sonucu olarak, denetimin amaç, süreç ve iş görüleri yeterince tanımlanamamış ve denetmenlerin yetiştirilme, seçilme ve yükseltilmeleri gereğince önemsenememiştir” (akt. Atay, 1995:25).

Ülkemizde denetmen yetiştirme sürecine bakıldığında ise; eğitim sisteminde denetim hizmetlerinin ne zaman başladığı ve bu göreve atanmalar için hangi unvanın kullanıldığı kesin olarak saptanamamıştır. Osmanlı zamanında 1838 yılında Mahalle mekteplerine yetiştirilecek öğretmenlerin mesleki yeteneklerinin görevli memurlarca denetlenmesi öngörülmüştür.1846’da Mekatip-i Sıbyaniye Muinliği ve Mekatip-i Rüşdiye Muinliği adlarını taşıyan iki birim kurulmuş ve denetim görevi yapan muinler (yardım eden, rehber) mektep hocalarına yol göstermek amacı ile atanmışlardır. İlk kez 1862 yılında Rüşdiye ve Sıbyan okullarını denetim etmek üzere görevlendirilen memurlara ilk kez denetmen denilmiş, merkez ve taşra okullarını denetleme görevi verilmiştir.1869 da Vilayet Maarif Meclisleri kurulmuş bu meclislere muhakkik ve denetmenler görevlendirilmiştir.1875’de hazırlanan nizamnamede denetmenlerin öğretmenlere rehber ve yardımcı olmaları öngörülerek, Rüşdiyelerde denetmenlerce gözlem ve önerilerin yazılabileceği bir denetim defteri bulundurulması zorunluluğu yer almıştır.1911’de Maarifi Umumiye Nezareti Merkez Teşkilatı Hakkındaki Nizamname ile merkez hizmetleri, idare ve denetim olarak ayrılmış denetmenlerin orta dereceli ve yüksek okullarda görev yapmış öğretmenler arasından seçilmesi öngörülmüştür.1913’te İlkokullarda denetimin, ilköğretim denetmenleri tarafından yapılması öngörülmüştür.1914’te yayınlanan Maarif Denetmenlerinin Vazifelerine dair Talimatname ile ortaöğretim ve Bakanlığa bağlı diğer kurumların denetiminde göz önünde bulundurulacak esaslar yer almıştır (Taymaz, 2005:17,18).

Türkiye Cumhuriyetinin kurulmasıyla eğitim öğretim faaliyetleri ve farklı adlar altında faaliyet gösteren okullar 3 Mart 1924 tarih ve 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile birleştirilmiştir. Zamanın hükümetleri yasaya uygun olarak,

öğretim birliğini gerçekleştirmek üzere, Bakanlık merkez ve taşra örgütlerini yeni bir yapıya kavuşturmaya çalışmışlardır. Yeni kurulan eğitim örgütlerinin yönetici, denetmen ve öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere 1928 yılında Gazi Eğitim Enstitüsüne bağlı olarak Pedagoji Bölümü açılmıştır (Can ve Çelikten, 2000).

Cumhuriyet döneminde denetim tarihine baktığımızda, 1923'te Maarif Denetmenleri Talimatnamesi ve İlk Tedrisat Denetmenlerinin Vazifelerine Dair Talimatname ile denetmenlik makamının kuruluşu, denetmenlik görev yetki ve esasları açıklanmıştır. 3 Mart 1924 yılında Tevhidi Tedrisat Kanunu ile denetim kurulunun faaliyetleri gözden geçirilmiştir. 1926'da 789 sayılı Maarif Teşkilatı Hakkında Kanun ile Maarif Denetmenlerinin hak, yetki ve görevlerine ilişkin yönetmelik hazırlanmış bu yönetmelikte farklı olarak denetmenler vekalet denetmeni olarak görev yapmışlardır. 1933'te 2287 sayılı Maarif Vekâleti Merkez Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun hükümlerine göre Milli Eğitim Bakanlığı örgüt genişlemiş ve denetim kurulu oluşturulması karara bağlanmıştır. 1938 yılında ilköğretim denetmenleri genel bütçe içine alınmış ve denetmenler arasında öğrenim süresi bakımından görülen menşee farklılığını kaldırmak üzere ilköğretim denetmenliğine atanacak olanların Gazi Terbiye Enstitüsü veya yabancı ülkelerdeki benzer okullardan mezun olma şartı getirilmiştir. 1967 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Yönetmeliği hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur. Eğitim sistemine yardımcı rehber olması beklenen denetmenlerin denetim hizmetleri ile birlikte inceleme ve soruşturma işlerini de yürütmeleri, yardımlaşma ve değerlendirmeyi güçleştirmektedir düşüncesi gereğince 1973 de denetmenlerin bir kısmı soruşturma işlerine ayrılmıştır. 1987'de Denetim Kurulu Başkanlığınca yayınlanan Genel Hükümler ve Rapor Yazımında Uyulması Gereken Esaslar ile hem denetim raporlarının düzenlenmesi hem de denetmenlerin denetimde uyacakları esaslara açıklık getirilmiştir. 1990'da Milli Eğitim Bakanlığı Resmi ve Özel Okulların Denetiminde Gözönünde Bulundurulacak Esaslar yayınlamıştır. 1993 yılında ise yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Tüzüğü" ve bu tüzüğe dayalı olarak aynı yıl çıkarılan "Millî Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Yönetmeliği" ile Denetim Kurulunun görevleri, çağdaş bir yaklaşımla yeniden belirlenmiş, denetmen alımları, yetiştirilmeleri, görevde yükselmeleri yeni esaslara bağlanmıştır. (Taymaz,

2005:19-23).

1993 yılında yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Tüzüğü” ve bu tüzüğe dayalı olarak aynı yıl çıkarılan “Millî Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Yönetmeliği” ile Denetim Kurulunun görevleri, çağdaş bir yaklaşımla yeniden belirlenmiş, denetmen alımları, yetiştirilmeleri, görevde yükselmeleri yeni esaslara bağlanmıştır. 1993 yılına kadar denetim raporlarına veya kişisel başvurulara dayalı olarak yapılan atamalar yerine, 1993 yılında çıkarılan tüzük ve buna dayalı yönetmelikte; ilk atamada, yazılı ve sözlü olmak üzere iki aşamadan oluşan bir giriş sınavı getirilmiştir. Sınavı kazanan adaylar, denetmen yardımcısı olarak göreve başlamaktadırlar. Üç yıllık denetmen yardımcılığı sonunda yeterlik sınavını kazanan denetmen yardımcılarını denetmen olarak atanabilmektedirler.

Denetim hizmetlerine genel olarak bakıldığında 1900’lerden önce denetimin, sadece yönetsel nitelikte uygulandığı dikkati çekmektedir. 1920 ile 1930 arasında denetim süreci, bilimsel bir nitelik kazanmış, temel işlevi, eğitimin amaç ve süreçlerini bulmak ve bunları öğretmenler aracılığıyla uygulamak olarak belirlenmiştir. 1930-1940 kişisel katılmaya da yer verilen denetimde demokratik insan ilişkileri yaklaşımı önem kazanmıştır. Bugün ise denetim kurumunun birini seçmek zorunda olduğu iki yol görünmektedir: Ya okulu toplum yararlarına göre çalıştıran bir araç, yahutta bireysel öğrenme ve gelişmeyi sağlayacak bir süreç olmak (Bursalıoğlu, 1982:172-173).

Eğitim yönetimindeki insansal unsurlardan sonuncusu olan eğitim yöneticisi çeşitli hiyerarşik basamaklarda eğitim sisteminin yönetilmesinden sorumludur. Bunlar Türk Milli Eğitim Sistemi içinde Merkez ve Taşra Teşkilatı yöneticileri ve eğitim sisteminin uygulama ayağı olması nedeniyle temel yapı taşı olan okulların yöneticileridir.

Taymaz (2005) eğitim yöneticiliğinin yeterlilik alanlarının okul yönetiminden farklı olması nedeniyle, eğitim yöneticiliği ile okul yöneticiliğini ayrı birer meslek alanı olarak ele almış ve bu ayrımı, “okullar dışında kalan Milli

*Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütlerini eğitim yönetimi, bu kurumlarda çalışan yöneticileri eğitim yöneticisi olarak tanımlamak olasıdır”* şeklinde örgütsel yapı içerisinde belirtmiştir. Alanyazında “eğitim yöneticisi” kavramının okul yöneticilerini de kapsayan genel bir kavram olarak kullanılabilir. Özdemir’e (2007) göre ülkemizde eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi gündeme geldiğinde, ilk akla gelen kesim okul müdürleri olmaktadır. Bunun nedeni de sistemin en etkili ve önemli parçasının okullar olmasıdır.

Okul yöneticisi bir okulda amaçların yerine getirilebilmesi için işgörenleri örgütleyen, emirler veren, etkinlikleri yönlendirip koordine eden ve denetleyen kişilere denir. Her okul yöneticisinin amacı, bakanlığın eğitim politikası ve amaçları doğrultusunda eğitim kurumlarını yaşatmak ve onu etkili bir biçimde işler halde tutmaktır. Bunun içinde, her okul yöneticisinin belli yeterliliklere sahip olması; görev yetki ve sorumluluklarının neler olduğunu bilmesi gerekir (Gürsel, 2008).

Özdemir’e (2007) göre toplumun okul yöneticilerinden beklentileri ve okulun öğrencilere kazandırması gereken kazanımların geçmişe oranla farklılaşması günümüzde okul yöneticilerinin görev, yetki ve sorumluluklarını daha karmaşık ve zorlu hale getirmiştir. Yöneticiler artık her şeyi önceden bilen ve astlarını sadece kontrol eden kişiler değil, aksine öğrenim süreçlerini başlatan, astların yeteneklerini ve yaratıcılıklarını örgütün amaçlarının gerçekleşmesi yönünde destekleyen kişilerdir (Can ve Çelikten, 2000).

Şişman’a (2002:136) göre okul yöneticisi, öncelikle okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için diğer insanların sahip oldukları bedensel ve zihinsel güçler yanında onların gönül güçlerini de harekete geçirmesi gereken kişi olmaktadır. Bir okulda okul yöneticisinin çeşitli rol ve işlevlerinden söz edilebilir. Bunlar arasında kaynak sağlayıcılık, planlayıcılık, koordinatörlük, rehberlik, liderlik, gibi roller sayılabilir. Söz konusu rolleri gerçekleştirebilmek için de yöneticilerin, insani, teknik ve kavramsal yönlerden bazı beceri ve yeterliliklere sahip olması gerekmektedir:

İnsani yeterlilikler ise, insanları motive etme, çalışanların moralini yükseltme, çatışmaları yönetme, eşgüdüm sağlama gibi insanlar arası ilişkiler kapsamında yöneticilerin sahip olmaları gereken yeterliliklerdir. İnsani konularda yeterliliklere sahip yöneticiler, örgütte insani bir ortam hazırlama, insanlar arası iletişim ve etkileşimi sağlama, örgütsel çatışmayı yönetme gibi konularda beceri sahibidirler.

Teknik Yeterlilikler, yöneticinin, örgütte yapılacak işlerle ilgili kaynakları sağlama, yöntem ve süreçleri belirleme, teknolojiden yararlanma gibi konularda sahip olması öngörülen yeterlilikleri kapsar. Bunların bir kısmı, bu konularda yöneticilerin alacağı özel eğitimle kazanılabileceği gibi bir kısmı da işbaşında deneyim ve eğitimle kazanılabilir.

Kavramsal Yeterlilikler, örgüt ve yönetimle ilgili konular olarak yöneticinin örgütü çözümlenme, örgütsel ve yönetsel sorunları belirleme, bunlara ilişkin veri toplama ve analiz etme, örgütsel sistemler arasındaki ilişkileri görebilme, sorunları çözmeye dönük kararlar verme gibi konularda sahip olması öngörülen yeterliliklerdir.

Kaya (1999:132), eğitim politikalarının uygulanmasından sorumlu olan eğitim yöneticileri, eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütülmesine gerekli katkılarda bulunabilmek için başarılı yönetimsel eylemlerde bulunmak zorundadırlar. Başarılı yönetimsel eylemlerde bulunabilmek, örgütteki insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılmasını gerektirir. Bu da, eğitim yöneticisinin her şeyden önce bazı yeteneklere, niteliklere ve yönetim kuram ve süreçleri konusunda, en azından, temel bilgilere kısaca -yöneticilik yeterliliklerine- sahip olmasına dayanır

Okul müdürlerinin yeterlilik kazanmaları gereken alanlar dünyada sürekli tartışılmakla birlikte, okul müdüründen beklenen temel işlevlerden biri, okulu yönetirken okul içinde yer alan insanlarla (öğretmen, öğrenci, diğer çalışanlar); okul dışındaki çeşitli grupların beklentilerini uzlaştırmak, okulun amaçlarının gerçekleşmesini sağlamaktır (Şişman ve Turan, 2005).

Akçay'a (2003) göre günümüzde ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak büyük toplumsal değişmelerin yaşandığı bilgi çağı, okulların da daha yaratıcı, etkili ve ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olmasını gerektirmektedir. Bunun için de okuldaki personelin, örgütsel amaçlar etrafında birleşmesi, okula kendini adanmaları ve bağlılıkları sağlanmalıdır. Bu da okul müdürünün sorumluluğundadır.

Okulu, sadece bir takım girdileri kullanarak üretim gerçekleştiren bir örgüt veya işletme olarak görmek, eğitimin ve okulun doğasına pek uygun değildir. Okul her şeyden önce sosyal bir sistem, bir insan topluluğu ve bir yaşam alanıdır. Okulu ve okuldaki insan davranışını, sadece nesnel açıdan ele almak, okulun ve insanın öznel yanlarını göz ardı etmek, okulu ve onun içinde olup bitenleri anlamak ve açıklamak için yeterli değildir (Şişman ve Taşdemir, 2008:184).

İnsanlar örgütlerin en değerli varlıklarıdır. Bu nedenle verimli bir örgüt ortamı oluşturmak, örgüt ortamında insan davranışını bilmeyi ve anlamayı gerektirir. Hammaddesi insan olan eğitim ve okulun temel işlevi de, gelişmeye açık olan insanı uygun bir örgütsel ortamda bütün yönleriyle geliştirmek ve yetiştirmek olmalıdır. Okulların kendilerine yüklenmiş olan ve kendilerinden beklenen bu görev ve sorumlulukları yerine getirmesi için okulda sağlıklı ve sürekli insan ilişkilerinin olması gerekmektedir. Okul yöneticisi, okuldaki grupların gelişimini kolaylaştırıcı, kişiler arası iletişime hâkim, takım ruhu oluşturabilen bireyler olmalıdır. Okul yöneticisinin okul içinde ve dışındaki birey ve grupları, okulun amaçlarına dönük olarak eyleme geçirebilmesi için, eğitim yönetiminde olduğu kadar, davranış bilimleri, sosyal psikoloji, grup dinamiği ve grup davranışı gibi alanlarda da bilgili ve becerili olması gerekir. Böyle bir okul yöneticisi, problemleri deneme ve yanılma yöntemi yerine, bilim yoluyla çözmeyi seçecek ve başaracaktır (Bursalıoğlu, 2005; Çelik, 2002; Özdemir, 2007; Şişman, 2002; Yiğit ve Bayraktar, 2006).

Taymaz'a (2003) göre eğitim sisteminin temel işlevi, bireylerin topluma uyumunu sağlamak, onları işe ve yaşama hazırlamak olduğundan eğitim, toplumun diğer sistemlerinden ne çok geri ne de çok ileri olamaz. Bu yüzden teknik alanlardaki önemli değişme ve gelişmeler, özellikle eğitimci ve okul yöneticilerinin görüş ve

fikirlerinde de aynı derecede değişmeleri zorunlu kılar. Yönetimin sadece geçmişe ve deneyim sonuçlarına dayandığı devrin çok gerilerde kaldığı gerçeği kabul edilmelidir. Bu nedenle, yeni ve ortak sorunların bilimsel bir yaklaşımla ele alınması zorunludur. Kuşkusuz yönetimde deneyimin de yeri vardır, fakat bu deneyim sınama ve yanılma yoluyla değil, kuram uygulanması sonunda kazanılan deneyim olmalıdır. Sınama ve yanılma yoluyla kazanılan deneyim, iyi fakat pahalı bir öğretdir. Madde ve insan maliyeti yüksek olduğu gibi, yöneticiyi yıpratma derecesi de yüksektir (Bursalıoğlu, 2005:17).

Sistemleri yaratanlar ve etkili olarak yaşatacak olan insanlardır. Kuşkusuz; Türk eğitim sistemi de onu yönetenlerin damgasını taşımaktadır. Başka bir deyişle; eğitim düzenimizin bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan başarılı olup olmamasından her düzeydeki eğitim ve okul yöneticilerinin payı olacağı söylenebilir. Milli eğitim politikalarının saptanmasında ve uygulanmasında eğitim yöneticilerinin, buldukları düzeye göre, belirli ölçüde payları olmaktadır (Kaya, 1999:187).

Erginer'e (2003:201) göre "bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler, yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine yoğunlaşmayı gerektirmiş, yaşam kalitesinin artırılmasında ise ekonomik ve teknolojik iyileştirmelerin yeterli olmadığı düşüncesiyle örgüt düzeyinde, o örgüt içerisinde çalışan insanların niteliğine yönelmiştir. Ona göre, önümüzdeki yıllarda, dikkatlerin insan boyutu üzerinde yoğunlaştırılması zorunlu hale gelecek, iş adamları ve yöneticiler en çok etraflarındaki insanlarla özellikle emirleri altındaki personelle ilişkilerini düzenleme ve onların verimli bir şekilde çalışmalarını sağlayabilme konularıyla meşgul olacaklardır." Erginer' in genel olarak yöneticiler için söylediği bu sözün özelde insan yetiştirme gibi bir görevi olan eğitim sistemi yöneticileri için de fazlasıyla geçerli olduğu söylenebilir.

Eğitim örgütlerini amaçlarına ulaştırmak için elde var olan insani ve maddî kaynakların etkili ve verimli bir şekilde kullanılması gibi bir işlevi olması nedeniyle eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine, yetişmiş insan gücü ve maddî kaynakların kıt olduğu kabul edilen ülkemizde önem verilmesi gerektiğinden bahsetmektedir. Bunun

da eğitim yöneticiliğin profesyonel bir meslek olarak kabul edilmesine bağlı olduğunu vurgulamaktadır (Kayıkçı, 2001).

Çelik'e (1990:9-10) göre dünyadaki bütün ülkeler eğitim yöneticisi yetiştirme sorununu, farklı önem derecelerinde ele almaktadır. Birçok üçüncü dünya ülkesinde ulusal eğitim yöneticisi yetiştirme enstitülerinin kurulması, eğitim yöneticisi yetiştirme sorununa geri kalmış olan üçüncü dünya ülkelerinin bile duyarsız kalmadığını göstermektedir.

Türkiye'de eğitim yöneticisi konusu tarihsel süreç içerisinde şu şekilde bir görünüm kazanmaktadır:

Türkiye'de yönetici yetiştirme uygulamalarında Cumhuriyetin kuruluşundan beri üç temel yönelimin hâkim olduğu varsayılabilir: Bunlardan birincisi ve en hâkim olanı "Çıraklık Modeli", 1970'lerde ortaya çıkan ve akademik çevrelerce kabul gören ve yukarıda sözü edilen "Eğitim Bilimleri Modeli" ve son olarak 1999'da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konan yönetici atamalarında bazı ek niteliklerin atamalarda tercih nedeni olarak kullanılması uygulaması diğer yönelimleri temsil etmektedir (Şimşek, 2004).

Ülkemizde eğitim ve okul yöneticisi yetiştirme konusunda 1970'lerin sonlarında farklı bir anlayış ortaya çıkmıştır. Bu anlayış akademik bir yönelim olarak ortaya çıkmış ve akademik çevrelerde ciddi bir biçimde benimsenmiştir. Bu yönelime "Eğitim Bilimleri Modeli" adı verilebilir. Ülkemizde pek çok eğitim fakültesinde lisans düzeyinde "eğitim yönetimi ve planlaması" bölümleri açılmış ve bu programlardan öğrenci mezun edilmiştir. Buradaki temel varsayım yönetimin bilimsel bir çalışma alanı olduğu, yönetici olacak kişilerin örgüt, yönetim, liderlik gibi temel alanlarda akademik bilgilerle donanmış olması gerektiğidir. Bu programlardan mezun olan adayların Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okullara yönetici olarak atanması konusu sık sık gündeme getirilmiş, ancak o günden bu güne bu beklenti gerçekleşmemiş, mezun olan adaylar daha sonra bazı öğretmenlik alanlarında istihdam edilmişler ve programlar ihtiyaç olmadığı gerekçesiyle lisans



eğitimine kapatılmıştır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2008:202).

Özdemir (2007) 1988’ de çıkarılan eğitim kurumları yöneticilerinin atama ve yer değiştirmelerini konu alan yönetmelik gereğince, okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının seğimi için sınavlar yapılmasını ve temel ilkeler arasında liyakatın öne çıkarılmasını, en azından okul yöneticiliğinin öğretmenlikten ayrı bir meslek olduğu düşüncesinin kabul edildiğinin bir işareti olarak görüleceğini ifade etmektedir.

Üçüncü ve son model aslında tam anlamda bir yönetici yetiştirme modeli değildir. Milli Eğitim Bakanlığı 1999 yılında okul yöneticiliğine atamada bazı ek ölçütler kullanmaya başlamıştır. Örneğin her hangi bir alanda yüksek lisans yapmış olmak ve eğitim, öğretim, yönetim, işletmecilik gibi alanlarda yayınlanmış eseri olmak tercih nedeni olarak kullanılmaktadır. Öte yandan adayların Yönetici Seğme Sınavından en az 70 puan almaları ön koşul olarak konmuştur. Bu anlamda, adı geçen uygulama bir aday ayıklama mekanizmasıdır ve yönetici yetiştirmede geleneksel “ıraklık Modelini” temelde değiştirmemektedir (şimşek, 2004). Kayıkçı (2001) ise bu yönetmeliği ölkemizde eğitim yöneticiliğinin bir bilim ve yöneticiliğin öğretmenlikten ayrı profesyonel bir meslek hâline gelmesi için atılan ilk ve çok önemli bir adım olarak değerlendirmektedir. Ancak, bu yönetmelik 2007 yılında çıkarılan yeni yönetmelikle ciddi değişikliklere uğrayınca boşa çıkmıştır. şöyle ki yönetici atamasında “adaylığı kalkmış öğretmen” olmak yeterli kabul edilmiştir.

Kısaca ölkemizde eğitimin bir bilim alanı, yönetimin bir uzmanlık alanı ve yöneticiliğin de profesyonel bir meslek olduğu bilinci oluşmamıştır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2008:219).

“Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticiliği Yönetmeliği” adıyla yürürlüğe konan (24.04.2008 tarih ve 26856 sayılı) yönetmelikte ise yönetici olarak atanacaklar için bir yönetici değerlendirme formu ölçüt olarak kabul edilmiş, öğretmenlikte-yöneticilikte geçen yıllar, sicil notları, uzman öğretmenlik-başöğretmenlik durumu, alınan ödöller, yönetim alanında yüksek lisans yapmış olma

durumuna göre çeşitli puanlar takdir edilmiş ve atamalar puan üstünlüğüne göre yapılmıştır. Bu yönetmelikte de belirli bir sınav şartı aranmamıştır.

Türk eğitim sisteminin tarihsel akışı, şura kararları kalkınma planları genel olarak incelendiğinde eğitim yöneticisi seçimine “aslolan öğretmenlik” fikrinin damgasını vurduğu söylenebilir. Kimi zaman çeşitli üniversitelerde eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik programlar açılabilir ama eğitim yöneticisi atamalarında belirli kıdem yılını ve sicil koşullarını taşıyan öğretmenler seçilmektedir.

Ülkemizde genelde yönetici özelde de eğitim yöneticisi yetiştirilmesi konusunda en önemli boyutu lisans eğitimi almaktadır. Lisans eğitiminde göz önüne alınması gereken, eğitim tarihimizde geçmişten günümüze genel kabul gören “aslolan öğretmenlik” anlayışıdır. Bu anlayış temelinde yönetici ve denetmen olabilmenin asgari koşulu da öğretmen olmak olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle eğitim sistemimizin işleyişinde temel olan öğretmenin, yetiştirilmesinde göz önüne alınacak önemli bir unsur da öğretmenin ilerde yönetici ve denetmen rollerine bürünebileceği bununla birlikte üstleri, astları ve denkları ile ilişki ve etkileşim içine gireceği gerçeğidir. Bu yüzden lisans eğitimi öğretmenin olan ve olabilecek tüm rollerini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi konusunda yol gösterebilecek kadar kapsamlı olmalıdır. Oysa eğitim tarihimize ve öğretmen eğitiminde uygulanan programlara bakıldığında öğretmenin daha çok öğrenci yetiştirme rolü üzerinde durulduğu, sistemdeki farklı roller ve bu rollerin gerektirdiği gereksinimler boyutunda ise yalnız bırakıldığı söylenebilir.

Eğitim yönetimindeki insansal unsurların yeterlilikleri ile ilgili değerlendirmeler birlikte ele alındığında, teknik, insancıl, karar yeterlilikleri olmak üzere hangi bağlamda olursa olsun hemen tümünün temelinde bir biçimde insan ilişkisinin yer aldığı ve bu ilişkinin nitelik ve nicelik olarak eğitim örgütünün işleyişini etkileyebileceği görülmüştür.

Buradan hareketle öğretmen, eğitim yöneticisi ve denetmen yetiştirme sürecinin yönetim psikolojisi alanını ne kadar kapsayabildiğini görmek üzere lisans

ve lisansüstü düzeyde öğretmen, eğitim yöneticisi ve denetmen yetiştirilmesi sürecinde önemli bir araç olan eğitim yönetimi kitaplarına bakmak yol gösterici olacaktır.

## **1.2. Problem Cümlesi**

Eğitim yönetimi kitaplarında yönetim psikolojisi alanına ait kavram ve açıklamalar ne düzeyde yer almaktadır?

### **1.2.1 Alt Problemler**

**1.1.** Lisans eğitimi düzeyinde yazılmış, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında yönetim psikolojisi alanına ait kavram ve açıklamalar ne düzeyde yer almaktadır?

**1.1.1.** Lisans eğitimi düzeyinde yazılmış, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında, yönetim psikolojisi alanına ait kavram ve açıklamalar ne düzeyde yer almaktadır?

**1.1.2.** Lisans eğitimi düzeyinde yazılmış, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının eğitim yönetimi alanına aktarılma düzeyi nedir?

**1.2.** Lisansüstü eğitim düzeyinde yazılmış, Eğitim Yönetimi kitaplarında, yönetim psikolojisi alanına ait kavram ve açıklamalar ne düzeyde yer almaktadır?

**1.2.1** Lisansüstü eğitim düzeyinde yazılmış, Eğitim Yönetimi kitaplarında yönetim psikolojisi alanına ait kavram ve açıklamalar ne düzeyde yer almaktadır?

**1.2.2** Lisansüstü eğitim düzeyinde yazılmış, Eğitim Yönetimi kitaplarında yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının eğitim yönetimi alanına aktarılma düzeyi nedir?

### **1.3. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma ile eğitim sisteminin çeşitli seviyelerinde eşgüdümleme görevi olan eğitim yöneticilerinin, diğer yandan yöneticilerin astları olarak görev yapan öğretmen, denetmen ve bunun gibi çalışanların ortak amacı gerçekleştirmek için gereksinim duyacakları yönetim psikolojisi bilgisinin, eğitim yönetimi kitaplarında (ki hem yöneticiler hem de astlar eğitimlerinde bu kitaplardan yararlanmaktadır) ne düzeyde karşılandığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

### **1.4. Sayıtlar**

Araştırmada aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir:

1. Eğitim yönetimi kitaplarında yönetim psikolojisine alanına ait kavram ve açıklamalar vardır.
2. Eğitim yönetiminde varolan yönetim psikolojisi ile ilgili temel kavramlar ve açıklamalar yönetim psikolojisi ile ilgili eserlere dayanılarak belirlenebilir. Erol Eren'in Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi kitabı yönetimle psikoloji arasındaki ilişkiyi açıklamada yol gösterici olarak kullanılabilir.

### **1.5. Sınırlılıklar**

Eğitim yönetimi kitaplarının yönetim psikolojisi alanına yer verme düzeyleri açısından değerlendirilmesi” adlı bu çalışma;

1. Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi hakkında yazılmış kitaplarla sınırlıdır.
2. Erol Eren'in Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi esas alınarak oluşturulan tarama listesindeki kavram ve açıklamalarla sınırlıdır.

### **1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar**

Çalışma ile ilişkili kavramların tanımlarına problem durumunda yer verildiği için bu bölümde ayrıca bir tanımlama yapmaya gerek duyulmamış sadece kısaltmalara yer verilmiştir.

Çalışma kapsamında incelenen kitaplara ait bulgular verilirken, kitaplar yazar soyadlarına göre ve aşağıdaki kısaltmalar kullanılarak belirtilmiştir:

- B.** :Başaran
- K.** :Keskinlilç (Editör)
- ŞT.** :Şişman ve Taşdemir
- Ç.** :Çelik (Editör)
- G.** :Gürsel
- MY.**:Memduhoğlu ve Yılmaz (Editör)
- S.** :Sarpkaya(Editör)

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR VE YAYINLAR

“Eğitim Yönetimi Kitaplarının Yönetim Psikolojisi Alanı Açısından Değerlendirilmesi” adlı bu çalışma ile doğrudan ilişkili bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu bölümde konuyla doğrudan ilişkili olmasa da alana dolaylı olarak hizmet ettiği gözlenen, ülkemiz koşullarında yapılmış, eğitim yönetiminde yönetim psikolojisi alanının alt boyutları olan çatışma, örgüt kültürü, örgüt iklimi, güdüleme, iletişim, takım çalışması, liderlik, örgütsel bağlılık, iş doyumu..vb gibi konuları ele alan çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalarla ilgili bilgiler aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Acar (2006), “Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Bu Çatışma Yönetim Stillerinin Öğretmenlerin Stres Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmasında, ortaöğretim okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerini ve bu stillerin öğretmenlerde yarattığı stres düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmen algılarına göre okul müdürleri öğretmenlerle aralarında çıkan çatışmalarda en fazla hükmetme stilini; daha sonra sırasıyla uzlaşma, tümleştirme, kaçınma ve en az da ödün verme stilini kullanmaktadırlar. Tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve uzlaşma stilleri öğretmenlerin stres düzeyleri ile olumsuz yönde bir ilişkiye sahipken, hükmetme stili olumlu yönde bir ilişkiye sahiptir. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul müdürünün hükmetme stilini daha fazla kullandıklarını algıladıkları anlaşılmaktadır. En fazla stres yaratan çatışma stili hükmetme, en az stres yaratan çatışma stili ise uzlaşmadır.

Dilek’in (2005) “Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma” adlı tez çalışmasının amacı, yapılacak bir alan araştırmasıyla orduda, liderlik tarzlarının ve dağıtımsal adalet algısının çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır.

Çalışmanın sonucunda, “liderlik tarzlarından dönüştürücü liderlik ve istisnalarla yönetim” ve “dağıtımsal adalet algısı”nın duygusal ve normatif bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bunun aksine, “liderlik tarzlarından koşullu ödüllendirme”nin ise, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca, duygusal bağlılığın da örgütsel vatandaşlık davranışının “diğergamlık”, “yüksek görev bilinci”, “nezaketen bilgilendirme” ve “üyelik erdemi” davranışlarından oluşan dört alt boyutunun tamamını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bunların yanında, duygusal ve normatif bağlılığın ara değişken etkisi ve demografik değişkenlerin diğer değişkenler üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

Kolamaz’ın (2007) “Destekleyici ve Geliştirici Liderlik Yaklaşımlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi” adlı tez çalışmasında, okul müdürlerinin destekleyici ve geliştirici liderlik yaklaşımlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin, öğretmen algılarına göre değerlendirilerek araştırılması amaçlanmıştır. Değerlendirmeler yapılırken cinsiyet ve okul türü özellikleri dikkate alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve destekleyici ve geliştirici liderlik özelliklerine ait algıları, cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Okul türü ile örgütsel bağlılığın uyum ve içselleştirme boyutları arasında ilişki görülmezken, özdeşleşme bağlılığı ile destekleyici ve geliştirici liderlik yaklaşımlarına dair algılamada okul türüne göre anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin özdeşleşme bağlılıklarının ve destekleyici ve geliştirici liderlik algılarının, ilköğretimde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Destekleyici ve geliştirici lider yaklaşımları, örgütsel bağlılığın uyum boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Destekleyici ve geliştirici liderlik özellikleri arttıkça, öğretmenlerin uyum bağlılığının azalacağı söylenebilir. Destekleyici ve geliştirici liderlik özellikleri, örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarını ise pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Destekleyici ve geliştirici liderlik özellikleri arttıkça, öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıklarının artacağı söylenebilir.

Alamur'un (2005) "Örgüt Kültürü Ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi'nde Bir Uygulama" adlı çalışmasında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde örgüt kültürü ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi irdelemeye yöneliktir. Araştırmanın sonucunda Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görevli akademisyenler arasında örgüt kültürü ve örgüte bağlılığı yüksek oranda mevcut olduğu ve bu ikisi arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Akar (2006) "İlköğretim Okullarında Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı" adlı çalışmasında örgütsel iklim ile yöneticilik becerileri arasındaki ilişki ele alınmakta ve bunların öğretmenler tarafından algılanma düzeyleri incelemektedir. Araştırma sonucuna dayanarak, cinsiyetin, yaş grubunun, kıdemin, eğitim düzeyinin ve görev türünün, 30 sorudan oluşan ölçeğe verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiş; böylece, yöneticilerin yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine yaptığı katkıların, öğretmenler tarafından algılanma düzeyi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan'ın (2006) "Çalışanların İş Doymu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı Ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi" adlı çalışmasında; iş doymu düzeylerine bağlı olarak depresyon düzeyinin, benlik saygısı düzeyinin ve denetim odağı algısının değişip değişmediği incelenmiş; depresyon düzeyi, benlik saygısı düzeyi ve denetim odağı algısı değişkenleri kullanılarak iş doymu değişkeninin tahmini için bir model oluşturulmuş ve iş doymununun yaş, mevcut işte çalışma süresi, cinsiyet, evli ya da bekâr olma, eğitim, yapılan işin kişinin eğitimi ile uyumlu olup olmaması, doğum sırası ve kardeş sayısı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; İş doymuyla, depresyon düzeyi değişkenleri arasında olumsuz, benlik saygısı düzeyi değişkenleri arasında olumlu, denetim odağı algısı değişkenleri arasında olumsuz yönde korelasyon olduğu görülmektedir.. Erkeklerin iş doymu düzeyleri kadınlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. İlkokul ve ortaokul mezunları



ile doktora eğitimlilerin ortalama is doyumu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitimleri ile uyumlu isler yapanların diğerlerine göre daha yüksek is doyumlarının olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler için yapılan analizlerde gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Arslan (2007), “Örgütlerde Yeniden Yapılandırma Süreci ve Örgütsel Davranış” adlı çalışmasında yeniden yapılanma ve örgütsel davranış kavramları incelenmiş, yeniden yapılanma sürecinden geçen bir örgütte örgütsel davranışın nasıl etkilendiği, seçilen örgütsel davranış boyutlarına ilişkin işgörenlerin tutumları öğrenilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin, örgütsel davranış ölçeğindeki güdüleme, grup dinamiği, örgütsel kültür, örgütsel bağlılık, örgütsel çatımsa ve örgütsel değişim boyutlarına ilişkin tutumlarının işgörenlerin demografik değişkenleriyle ilişkilerinin sorgulanması sonucu işgörenlerin, örgütsel davranış ölçeğiyle ilgili tutumlarının is deneyimlerine bağlı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yeniden yapılanma sürecindeki örgütsel davranış alt boyutlarından örgütsel çatımsa boyutuna ilişkin işgörenlerin tutumlarının cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür. Bunun yanında, çalışanların örgütsel davranış ölçeği alt boyutlarından grup dinamiği, örgütsel kültür ve örgütsel değişim alt boyutlarına ilişkin tutumlarının çalışanların yeniden yapılanma sürecinden geçen bir kurumda yeniden yapılanma sürecinde çalışma ve doğrudan görev alma değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Öztaş’ın (2005) “Örgütsel Çatışma Yönetiminde Cinsiyet Faktörünün Etkisi” adlı çalışmasının temel amacı, yönetsel davranışları açısından farklılık gösterebilen kadın ve erkek yöneticilerin, örgütsel çatışmaların yönetilmesinde hangi yöntemleri ağırlıklı olarak benimseyip uyguladıklarını karşılaştırmalı bir alan araştırma ile ortaya koymaktır. Araştırmanın sonuçlarına göre, araştırmaya katılan 115 yöneticinin çatışmalarda en fazla tercih ettikleri çatışma çözümü yönteminin bütünleştirme yöntemi, daha sonra sırasıyla uzlaşma, baskı, uyma ve kaçınma yöntemleri olduğu bulunmuş bunun yanısıra yöneticilerin “bütünleştirme, baskı, uzlaşma, kaçınma ve uyma” yöntemlerinin seçiminin cinsiyet, yaş, eğitim, kurum içi çalışma süresi ve farklı işyerlerinde toplam çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Samancı'nın (2006) "Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık" adlı araştırmasında okullardaki örgütsel iklim ve öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Kıdem, örgütsel adalet, cinsiyet gibi değişkenlerde incelemeye alınmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ve iklimin boyutları da hesaba katılarak yapılan bu çalışmada, örgüt içerisindeki iklimin örgütsel vatandaşlık davranışına büyük etkisi olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin gösterdiği genel örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen iki önemli faktör bulunmuştur. Bunlardan en çok etkileyen faktör ise örgüt içerisinde oluşturulan olumlu iklim yapısıdır. Olumlu sosyal ilişkilerin örgütsel vatandaşlık davranışına pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Bir diğer bulgu ise yönetimin yakından takibi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının arttığıdır. Yani öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki yöneticilerin takibinden rahatsızlık duymadıkları ve hatta örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür.

Şendur'un (2007) "Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetimi" adlı çalışmasında, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine engel olan çatışma türlerinin belirlenmesine, zamanında çözümlenmesine, çatışma sonuçlarının işlevsel olup olmamasının örgütsel etkilerine değinilmeye çalışılmıştır. Çatışmanın sonuçları, çatışmanın sebeplerine ve türlerine göre örgütsel işleyişi olumlu ve/veya olumsuz etkilemelerine bağlı olarak değerlendirilebilir. Çatışmaların olumlu etkiler yaratacak şekilde yönetilebilmesi ise yöneticilerin, yönetim konusundaki yeteneklerine bağlıdır. Yöneticiler, çatışmayı anlamak ve örgütün amaçları doğrultusunda kullanmak durumundadırlar.

Şahin (1997) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Güdüleyici Davranışları Gösterme Derecelerine İlişkin Algı ve Beklentileri" adlı tez çalışması ile ilköğretim okulu öğretmenlerinin kendi okul müdürlerinin güdüleyici davranışları gösterme düzeylerine ilişki ve algı ve beklentileri ve okul müdürlerinin etkili bir güdüleme politikası izlemesi için neler yapması gerektiği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada okul müdürlerinin güdüleyici davranış gösterme düzeylerine ilişkin öğretmenlerin algı ve beklentileri arasında önemli bir farklılığın olduğu,

öğretmenlerin okul müdürlerinin halen gösterdikleri güdüleme davranışlarını düşük düzeyde buldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Küçükali (2001) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Becerilerine İlişkin Müdür ve Öğretmen Algı ve Beklentileri” adlı çalışmasının amacı, ilköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik becerileri ile ilgili kendilerinin ve yakın görev ilişkisi bulunan sınıf öğretmenlerinin algı ve beklentilerinin neler olduğunu saptayarak analiz etmek ve analiz sonuçlarına dayalı olarak sistemin iyileştirilmesi için ilgililere önerilerde bulunmaktır. Buna göre sınıf öğretmenlerinin, okul müdürlerinin “iş ortamında bulunan diğer kişilerle ilişkilerinde yeterince saygılı davranma”, “güvenilir, dürüst, nazik ve saygılı olma” becerisinin en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin en yüksek beklentilerinin “ekip içinde çalışabilme bilgiyi paylaşma ve destekleme” olduğu da araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlardandır.

Ersoy (2006) “İlköğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenler Arasındaki İletişim Sorunları (Van İli Örneği)” adlı araştırma ile ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, iletişim sorunlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamıştır. ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, eleştirel düşünme, empati kurma, bilgi paylaşımı ve işbirliği konularında ciddi problemler yaşadıklarını ortaya konduğu araştırmanın sonucunda, Van il merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim olmadığı izlenimi edinilmiştir.

Ceylan (2006) “İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Takım Çalışmasına İlişkin Algıları (Balıkesir İli Burhaniye Örneği)” araştırması ile ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin takım çalışmasına ilişkin algılarını saptamak amaçlanmıştır. Buna göre, yöneticiler ve öğretmenler okullarında “çoğu zaman” takım çalışmasının gerçekleştiğini, bir başka ifadeyle okullarında bir takım ruhuyla hareket ettiklerini ortaya koymuşlardır.

Akyüz (2007) “İlköğretim Okullarında Görevli Okul Müdürlerinin “Takım Liderliği” Yeteneklerinin Öğretmenler ve Müfettişler Tarafından Değerlendirilmesi(Ankara İli Örneği)” adlı araştırmasında, ilköğretim okullarında görevli okul müdürlerinin “takım liderliği” yetenekleri ilköğretim okullarında görevli öğretmenler ve İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı ilköğretim müfettişleri tarafından değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda “Takım Liderliği” boyutlarından olan “Toplantı Yönetimi” ve “Katılımı Sağlayabilme” boyutlarında cinsiyete göre farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. “Çatışmayı Yönetme”, “Takımlararası İletişimi Yönetme”, “Motivasyon Yönetimi”, “Yönlendirme” ve “Amaç ve Rollerini Oluşturabilme” boyutlarında ise cinsiyete göre farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Denetmen/Öğretici açısından bakıldığında ise “Çatışmayı Yönetme”, “Toplantı Yönetimi”, “Takımlararası İletişimi Yönetme”, “Motivasyon Yönetimi”, “Yönlendirme” ve “Katılımı Sağlayabilme” boyutlarında anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. “Amaç ve Rollerini Oluşturabilme” boyutunda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Kıdem açısından bakıldığında ise, 16-20 yıl arası kıdeme sahip ilköğretim okulu öğretmenlerinin ve İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı İlköğretim Müfettişlerinin görüşlerinin diğerlerine oranla daha olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır.

Tezcan (2007) “Öğretmen Görüşlerine Göre İlköğretim Okul Müdürlerinin Okul Kültürünün Oluşturulması, Sürdürülmesi ve Değiştirilmesindeki Rolü (Muğla İl Merkezi Örneği)” adlı araştırmasında, ilköğretim okulu müdürlerinin okul kültürünün oluşturulması, sürdürülmesi ve değiştirilmesinde ne derece rolü olduğunu öğretmenlerin algılarına dayalı olarak belirlemeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda özetle şu bulgulara ulaşılmıştır. Okul kültürünün oluşturulmasında öğretmenlerin yaşları, meslekî kıdemleri ve buldukları okuldaki çalışma süreleri ile müdürlerinde gözledikleri davranışlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, öğretmenlerin müdürlerinden bekledikleri davranışlara ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Okul kültürünün oluşturulmasında öğretmenlerin bekledikleri ve gözledikleri davranışlar cinsiyete ve bransa göre farklılık göstermemektedir. Okul kültürünün sürdürülmesinde öğretmenlerin yaşları ve buldukları okuldaki çalışma süreleri ile müdürlerinde gözledikleri davranışlar

arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, öğretmenlerin müdürlerinden bekledikleri davranışlara ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Okul kültürünün sürdürülmesinde öğretmenlerin bekledikleri ve gözledikleri davranışlar cinsiyete, meslekî kıdeme ve bransa göre farklılık göstermemektedir. Okul kültürünün değiştirilmesinde öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma süreleri ile müdürlerinde gözledikleri davranışlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, öğretmenlerin müdürlerinden bekledikleri davranışlara ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Okul kültürünün değiştirilmesinde öğretmenlerin bekledikleri ve gözledikleri davranışlar yasa, cinsiyete, meslekî kıdeme ve bransa göre farklılık göstermemektedir.

Özgözgü (2008) “İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin, Denetmelerin İletişim Becerilerine İlişkin Algı ve Beklentileri” adlı araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenleri denetlemek ile görevli ilköğretim denetmenleri ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenleri denetlemek ile görevli bakanlık denetmenlerinin denetim sürecindeki iletişim becerilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin denetmenlerin iletişim becerilerine ilişkin algıları orta düzeyde iken beklentileri yüksek düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin beklentileri kişisel özelliklerinin tümünde yüksek çıkmıştır.

Mualla (2008) “İlköğretimde Görev Yapan Öğretmen ve İlköğretim Müfettişleri Açısından İlköğretim Müfettişlerinin İnsan İlişkileri Yeterlik Düzeyleri” adlı araştırmasında, ilköğretim müfettişlerinin insan ilişkileri yeterliklerinin ilköğretimde görev yapan öğretmenler ve ilköğretim müfettişlerince nasıl görüldüğünü ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarında denetmenlerin hizmet öncesi eğitim durumu ile ilgili olarak, moral boyutunda hizmet öncesi eğitim alan müfettişlerin lehine anlamlı bir farklılık saptanırken, öğretmenlerin yaş değişkenine göre, denetmenlerin insan ilişkileri yeterlik düzeyleri konusunda “güdüleme, empati ve grup davranışı boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Eğitim yönetiminde yönetim psikolojisi alanının gelişmesine katkı sağlayan bu çalışmalar ve sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; yönetilenlerin yöneticilerinden bekledikleri ile yönetici davranışlarının çoğu zaman uyuşmadığı, yöneticilerin iletişim, güdüleme, çatışma..vb boyutlarda yönetilenlerin beklentilerini karşılayamadığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte yöneticilerin liderlik becerilerinin de örgütsel iklimi, kültürü, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değerşken olduğu incelenen araştırmaların dikkat çeken sonuçlarındandır. Bu alışma sonuçlarından eğitim yöneticisi yetiştirme sürecinde kullanılan kaynaklarda/süreçlerde ne düzeyde yararlanıldığı da “Eğitim Yönetimi Kitaplarının Yönetim Psikolojisi Alanı Açısından Değerlendirilmesi” adlı bu çalışmada kısmen yanıtlanabilecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde “Eğitim Yönetimi Kitaplarının Yönetim Psikolojisi Alanı Açısından Değerlendirilmesi” adlı araştırmanın modeli, araştırma evreni, örnekleme, araştırmada kullanılan ölçme aracı, işlem süreci ve verilerin analizi tanıtılmıştır.

#### 3.1. Araştırma Modeli:

Bu araştırmada, tarama modellerinden betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak nitel araştırmalarda veri toplama yöntemlerinden biri olan doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni:

Araştırmanın evrenini Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi başlıklı ders kitapları oluşturmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Örnekleme:

Araştırmanın örnekleme nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile oluşturulmuştur. Ölçüt olarak Milli Kütüphanenin web sayfasındaki kitap kataloğu esas alınmış ve burada adı geçen, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (bkz. Tablo-1) ile Eğitim Yönetimi (bkz. Tablo-2) kitapları örneklem olarak seçilmiştir.

**Tablo-1 Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitapları**

Yazar Adı	Yayın Yılı
İbrahim Ethem BAŞARAN	2006
Kadir KESKİNKILIÇ (Ed.)	2007
Mehmet ŞİŞMAN ve İbrahim TAŞDEMİR	2008
Vehbi ÇELİK (Ed.)	2008
Hasan Basri MEMDUHOĞLU ve Kürşat YILMAZ (Ed.)	2008
Musa GÜRSEL	2008
Ruhi SARP KAYA (Ed.)	2008

**Tablo-2 Eğitim Yönetimi Kitapları**

Yazar Adı	Yayın Yılı
İbrahim Ethem BAŞARAN	1988
Yahya Kemal KAYA	1999
Mustafa AYDIN	2007

### 3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçme Aracı:

Eğitim yönetimi kitaplarının yönetim psikolojisi alanına yer verme düzeylerinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada veri toplama aracı olarak, yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından oluşturulan bir tarama listesi kullanılmıştır. Bu listenin oluşturulmasında yönetim psikolojisi alanında bu alan adıyla en çok atıfta bulunulan<sup>1</sup> Erol Eren'in (2006) "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi" kitabının içindekiler bölümü (EK-1) ölçüt olarak kabul edilmiştir.

<sup>1</sup> "Yönetim Psikolojisi" kavramı ile yapılan tarama sonuçlarında, gerek üniversite kütüphaneleri, gerekse akademik yayınevleri listelerinin ilk sıralarında yer alması nedeniyle Erol Eren'in Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi kitabının Yönetim Psikolojisi kapsamında en çok atıfta bulunulan kitap olduğu kabul edilmiştir.



### 3.5. İşlem Süreci:

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi kitaplarında yer alma düzeyleri iki aşamada belirlenmeye çalışılmıştır.

Bunlardan ilkinde incelenen kitapların ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme düzeylerinin ortaya konulması yoluyla, kitaplarda yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ne kadarının eğitim yönetimi alanına aktarılabilirdiği belirlenmeye çalışılmıştır. İkincisinde ise incelenen kitaplarda ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar listelenerek, bunlar içerisinden eğitim yönetimi alanına vurgu yapanlar belirlenmeye çalışılmıştır.

Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi kitaplarının nasıl değerlendirildiğine ilişkin örnekler aşağıda verilmiştir:

Ölçüt listede “Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme” bölümündeki yer alan “Algılama ve Değerlendirme” ile ilişkili olarak, Aydın’ın kitabında “İletişim” ana başlığı içeriğinde yer verdiği “Kodlama” ve “Kod Çözme” uyumlu bulunmuş ve *ölçüt listede yer alanlar* kapsamında değerlendirilmiştir.

Çelik’in kitabında “Yeni Liderlik Yaklaşımları” içerisinde yer verdiği “Kültürel Liderlik”, “Öğretimsel Liderlik”, “Etik Liderlik”, “Vizyoner Liderlik”, “Dönüşümcü Liderlik”, ve “Öğrenen Lider” ölçüt listenin “Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamalar ile örtüşmemesine karşın, liderlik konusuna getirdiği farklı bakış açısı ile *ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaları* kapsamında değerlendirilmeye alınmıştır.

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaları ile ölçüt liste dışında/ ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının yukarıdaki örneklerde de belirtildiği gibi listelenmesinin ardından, bunlardan eğitim yönetimi ile bağ kuranlar/ilişkili olanlar ayrı ayrı seçilmiştir. Örneğin; ölçüt listede yer alan “Örgütlerde Takım Yönetimi” ile Başaran’ın kitabında “Güçbirliğinin Aracı: Takım” uyumlu bulunmuştur. İçeriksel olarak yapılan inceleme sonucunda ise Başaran’ın “Okulun görelî özgürlük verilmiş takımlarla yönetilmesi, bürokrasiyi en aza indirdiği için, özelerk ile yönetilmesine yol açar ve kağıtçılık ortadan kalktığı içinde okulun etkiliği yükselir” şeklindeki ifadeleri “Güçbirliğinin Aracı: Takım” konusunun eğitim yönetimine aktarılanlar kapsamına alınmasına neden olmuştur.

Araştırmada güvenilirliği arttırmak amacıyla veri kaynakları “uzun süreli etkileşim stratejisi” (Yıldırım ve Şimşek 2005:265) ile öznel yargılardan kaynaklanabilecek etkiyi anlayabilmek ve toplanan verileri teyit etmek amacıyla farklı zaman aralıklarında tekrar tekrar değerlendirmeye tabi tutulmuştur ve bu değerlendirmeler sonucu bulgulara son hali verilmiştir. Örneğin, ölçüt listede yer alan “Örgüt Kültürü” kavramı yerine incelenen kitaplarda yer alan “Okul Kültürü” ifadesi özel yapısı gereği ilk incelemelerde *ölçüt liste dışında ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaları* içerisinde değerlendirilirken, daha sonraki incelemelerde ölçüt liste ile örtüşen yanlarının daha çok olduğu düşünülerek bu kavram *ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaları* kapsamında değerlendirilmiştir.

### **3.6. Verilerin Analizi:**

Verilerin analizinde, elde edilen verilerin daha yakından incelenmesini ve bu verileri açıklayan kavram ve temalara ulaşılmasını sağlayan (Şimşek ve Yıldırım 2005) nitel veri analiz yaklaşımlarından içerik analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucu Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi kitaplarının Erol Eren tarafından yazılmış Örgütsel Davranış ve Yönetim

Psikolojisi kitabı içindekiler listesine (ölçüt liste) dayalı olarak her bir bölümünün (bkz. EK-1), incelenen ders kitaplarında ne düzeyde ele alındığına, ele alınan kavram ve açıklamaların eğitim yönetimine ne düzeyde yansıdığına dair araştırma sonuçları, veri elde edilebilen her bir bölüm için ayrı ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgular aracılığı ile ulaşılan yorumlar araştırmanın iki alt problemi esas alınarak verilmiştir.

#### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarının Erol Eren tarafından yazılmış Yönetim Psikolojisi kitabı içindekiler listesine dayalı olarak her bir bölümünün, incelenen ders kitaplarında ne düzeyde ele alındığına, ele alınan kavram ve açıklamaların eğitim yönetimine ne düzeyde yansıdığına dair araştırma bulguları ölçüt listenin veri elde edilen her bir bölümü için ayrı ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

Tablolarda yer alan ifadeler aşağıdaki anlamlarda kullanılmıştır:

**Ölçüt liste içi konu sayısı:** yazarların, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına, niceliksel olarak yer verme düzeylerini göstermektedir.

**Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı:** yazarların kitaplarında, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından, eğitim yönetimine aktardıklarını ifade etmektedir.

**Ölçüt liste dışı konu sayısı:** yazarların kitaplarında ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldıkları yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını niceliksel olarak göstermektedir.

**Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı;** yazarların kitaplarında ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldıkları yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktardıklarını ifade etmektedir.

#### 4.1.1.İncelenen kitapların “Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” adlı bölüme yer verme düzeyleri

“Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-3) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

#### **Başaran’ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 5’ine yer veren Başaran’ın ele aldığı konular şunlardır:

Başaran, “Chris Argyris’in Olgunlaşma Kuramı”nı “İşgören İşlerinin Yönetimi” bölüm başlığının, “İnsan ve Örgüt” ana başlığının içerisinde ele almıştır. Başaran Chris Argyris’in yapısal ve yönetsel kuramların insan kişiliğine aykırılığına, bunun işgörende işten soğuma-ayrılma... vb. olumsuz tepkiler yaratabileceği şeklindeki görüşüne yer verirken, işgörenin örgütte başarısı için ruhsal başarısının önemli olduğuna bu yüzden görevin çekici gelmesi gerektiğine değinmiş ve bunu sağlayacak beş nitelik sıralamıştır. Kurt Lewin’e “İşgören İşlerinin Yönetimi” bölüm başlığının, “İnsan ve Örgüt” ana başlığının “Çalışmaya güdülenme” alt başlığının içeriğinde yer veren Başaran, iki tür güçten bahsetmiş dürtücü güç ve engelleyici güç. Bunların ölçüt listede yer alan güç alanı analizi ile paralellik gösterdiği düşünülebilir. “Örgütsel Sorunların Üç Bölümü” nden “Kadro” ile ilgili olarak “Okul Yönetimi İçin bir Model Önerisi” içerisinde yer verdiği “Makam” anlamsal olarak örtüşmektedir. “Birey ve Örgüt Arasında İlişkiler” başlığının alt başlığı olan “Amaçlara Karşı İlgi” ile de “Bireysel ve Örgütsel Amaçların Tümlenmesi” uyum

sağlamıştır. “Kişisel Değer Kazanma İsteği”ne ise“İnsan ve Örgüt” ana başlığının içerik kısmıyla değinmiştir.

**Tablo-3: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜMİ: PSİKOLOJİNİN YÖNETİM VE ORGANİZASYONLARDAKİ YERİ VE ÖNEMİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>I. PSİKOLOJİNİN GENEL YÖNETİM VE İŞLETME YÖNETİMİ İLE İLİŞKİLERİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Kavramlarla İlgili Açıklamalar	-	-	-	-	-	-	-
B)Yönetimde Davranış Bilimleri ve Psikolojinin Bu Bilimler İçindeki Yeri	-	-	-	-	-	-	-
C)Yönetim İle Psikolojinin Belli Başlı İlişkileri	-	-	-	-	-	-	-
D)Bilim ve Yaşam Diyalogu	-	-	-	-	-	-	-
a)Bilimsel Yaklaşımın İki Yönü	-	-	-	-	-	-	-
b)Yaşam İle Bilimin Birbirine İraksak Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	-
c)Yaşam İle Bilimin Birbirine Yakınsak Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	-
d)Yaşam İle Bilimin Yakınlaşması	-	-	-	-	-	-	-
<b>II. YÖNETİM VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİNİN GELİŞMESİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Tarihsel Bir Yaklaşım	-	-	-	-	-	-	-
B) Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Doğuşuna Neden Olan Klasik Yönetim Görüşleri ve Doğurduğu Tepkiler	-	+	+	+	+	+	+
a) Frederick W. Taylor'un Bilimsel Yönetim Akımı	-	+	+	+	-	+	+
b) Bilimsel Yönetim Akımına Henri Fayol'un Katkıları	-	+	+	+	-	+	+
c) Max Weber'in Bürokrasi Modeli	-	+	+	+	+	+	+
C) Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Önemini Ortaya Koyan Belli Başlı Araştırmalar	-	-	-	-	-	-	-
a) Kurt Lewin Ve Arkadaşlarının Önderlik Araştırması	-	-	-	-	-	-	-
b) Elton Mayo Ve Hawthorne Araştırmaları	-	+	+	+	+	+	+
c) Yankee City Araştırması	-	-	-	-	-	-	-
d) Harwood İmalat İşletmesi Araştırması	-	-	-	-	-	-	-
e) Tavistock Enstitüsü Araştırması	-	-	-	-	-	-	-
D) Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Temellerini Oluşturan Kuramsal Görüşler	-	-	-	-	-	-	-
a) Douglas Mcgregor ve X Ve Y Kuramları	-	-	-	+	-	+	-
b) George V. Homans'ın İnsan Grubu Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	-
c) Chris Argyris'in Olgunlaşma Kuramı	+	-	-	-	-	-	-
d) A.Maslow'un İnsan Gereksinimleri Kuramı	-	-	-	+	-	-	-
e) F.Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen-Güdüleme)Kuramı	-	-	-	-	-	-	-
f) Rensis Likert'in Yönetim Sistemleri Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	-
g) Kurt Lewin'in Güç Alanı Analizi	+	-	-	-	-	-	-
h) Blake ve Mouton'un Yönetim Biçimleri	-	-	-	-	-	-	-
E)Örgütsel Sorunların Üç Bölümü	-	-	-	-	-	-	-
a) Kadro	+	-	-	-	-	-	-
b) Birey	-	-	-	-	-	-	-
c) Grup	-	-	-	-	+	-	-
F)Birey ve Örgüt Arasındaki İlişkiler	-	-	-	-	-	-	-
a) Amaçlara Karşı İlgisi	+	-	-	-	+	-	+
b) Grubu Benimseme	-	-	-	-	+	-	-
c) Kişisel Değer Kazanma İsteği	+	-	+	-	+	-	-
G)Örgüt Psikologlarının Görevleri	-	-	-	-	-	-	-
a) Araştırma	-	-	-	-	-	-	-
b) Danışma	-	-	-	-	-	-	-
c) Program Geliştirme	-	-	-	-	-	-	-
d) Kişi Değerlendirme	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 44	ölçüt liste içi konu sayısı	5	5	6	7	6	6
	Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	4	0	0	2	5	3
	ölçüt liste dışı konu sayısı	2	1	3	2	2	1
	Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	2	0	0	2	0	1

B. Başaran; K.Keskinlik; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Başaran, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 5 konu içerisinde 4 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Chris Argyris'in Olgunlaşma Kuramı
- Kadro
- Amaçlara Karşı İlgi
- Kişisel Değer Kazanma İsteği

*B-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

Örgüt ve yönetim kuramlarına tek tek değil de kümelendirerek ve “Eğitim yönetiminin Düşünsel Etkenleri” bölüm başlığının “Eğitim yönetimini etkileyen kuramlar” ana başlığı altında alt başlık (Ataerkil Yönetim Biçimleri, Yapısal Ve Süreçsel Yönetim Kuramları, Davranışsal Yönetim Kuramları, Nicel Yönetim Kuramları, Olumsuzluk Kuramı, Yönetişim Yaklaşımı) olarak ele almıştır.

Türkiye’de eğitim ve yönetim alanlarını etkileyen görüşleri inceleyerek dini, kültürü, bilgiyi, beceriyi, çevreye uyumu ve insanı merkeze alan altı eğitim yönetimi görüşü ele almasıyla farklılaşmıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Başaran, ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı

yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 2/2'sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Eğitim Yönetimini Etkileyen Görüşler:
  - Dini Merkeze Alan Eğitim Yönetimi
  - Kültürü Merkeze Alan Eğitim Yönetimi
  - Bilgiyi Merkeze Alan Eğitim Yönetimi
  - Beceriyi Merkeze Alan Eğitim Yönetimi
  - Çevreye Uyumu Merkeze Alan Eğitim Yönetimi
  - İnsanı Merkeze Alan Eğitim Yönetimi
  
- Eğitim Yönetimini Etkileyen Kuramlar:
  - Ataerkil Yönetim Biçimleri,
  - Yapısal Ve Süreçsel Yönetim Kuramları,
  - Davranışsal Yönetim Kuramları,
  - Nicel Yönetim Kuramları,
  - Olumsuzluk Kuramı,
  - Yönetişim Yaklaşımı

### **Keskinkılıç'ın Kitabı:**

*A-Keskinkılıç tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 5'ine yer veren Keskinkılıç'ın ele aldığı konular şunlardır:

“Yönetim Kuramları” bölüm başlığı altında “Klasik Yönetim Kuramları”na ana başlık olarak yer vermiştir. “Klasik Yönetim Kuramları” ana başlığı altında alt başlık olarak “Frederick W.Taylor ve Bilimsel İşletmecilik Akımı”na, “Henri Fayol ve Yönetim Süreçleri”ne, “Max Weber ve Bürokratik Örgüt”e yer vermiştir.



“Yönetim kuramları” bölüm başlığının “Neoklasik Yönetim Kuramları” ana başlığı içinde Hawthorne Araştırmalarına yer vermiştir.

*B-Keskinilic tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Yönetim kuramları” bölüm başlığı altında yönetim kuramlarını ana başlıklar halinde “Klasik, Neoklasik, Sistem, Postmodern Yönetim Kuramları” olarak dörde ayırmıştır. Ölçüt listede yer alan diğer araştırmalara (Yankee City, Harwood, Tavistock araştırmalarına) yer vermemiştir.

#### **Şişman ve Taşdemir’in Kitabı:**

*A-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 6’sına yer veren Şişman ve Taşdemir’in ele aldığı konular şunlardır:

“Örgüt ve Yönetimle İlgili Teoriler” ana başlığı altında “Klasik Örgüt ve Yönetim Teorisi” ne alt başlık olarak yer vermiştir. “Klasik Örgüt ve Yönetim Teorisi” içerisinde iç başlık olarak “Bilimsel Yönetim”e, “Yönetim Süreçleri Akımı” na, “İdeal Bürokrasi”ye yer vermiştir.

“Neoklasik yönetim teorisi” alt başlığı içerisinde Hawthorne araştırmalarına yer vermiştir. “İnsani Açıdan Örgüt ve Yönetim” konusu ile Eren’in “Kişisel Değer Kazanma İsteği” ile içeriksel olarak uyum sağlamıştır.

*B-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Örgüt ve Yönetimle İlgili Teoriler” ana başlığı altında kuramları “Klasik Örgüt ve Yönetim Teorisi” “Neoklasik Örgüt ve Yönetim Teorisi”, “Çağcıl Örgüt ve Yönetim Teorileri” şeklinde gruplandırarak ele almıştır. “Örgüt ve Yönetim Teorisi” başlığı altında “Yönetim Teorisi” iç başlığı ile Gulick ve Urwick’in yönetim teorisine de yer vermiştir. “Çağcıl Örgüt ve Yönetim Teorileri” içerisinde “Yeni Kurumsalcılık Teorisi”ne yer vermiştir. “Çağcıl Örgüt ve Yönetim Teorileri” içerisinde “Değerlere Dayalı Yönetim”e yer vermiştir. “Örgüt ve Yönetimle İlgili Teorilerin Değerlendirilmesi” başlığı altında genel bir değerlendirmeye yer vermiştir.

### **Çelik’in Kitabı:**

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 7’sine yer veren Çelik’in ele aldığı konular şunlardır:

“Yönetim ve Liderlik Kuramları” bölümü içerisinde “Klasik Yönetim Kuramları”na yer vermiştir.“Klasik Yönetim Kuramları” başlığı altında “Bilimsel Yönetim”e, “Yönetim Süreçleri”ne ve “Bürokrasi” ye yer vermiştir.

“Neoklasik Yönetim Teorisi” içerisinde ise, Elton Mayo’nun Hawthorne Araştırmaları ile ulaştığı bulguları sıralamıştır.“Davranış Bilimleri” başlığı altında Douglas Mc Gregor’un X ve Y Kuramını alt başlık olarak ele almıştır.“Yönetimde İşgören Tutumuna Etki Eden Faktörler” konusunun devamında yer verdiği “İhtiyaçlar” başlığı ile de Maslow’a kısaca yer vermiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Çelik, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 7 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Elton Mayo ve Hawthorne Araştırmaları
- Douglas Mcgregor ve X ve Y Kuramları

*B-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

Yönetim Kuramlarını Klasik, Neoklasik ve Davranış Bilimleri, Post Modern Örgüt ve Yönetim Kuramları şeklinde ele alması ile farklılık göstermiştir.

“Davranış Bilimleri” başlığı altında Chester Barnard’ın, insan ilişkileri ile klasik yönetim kuramının ilkelerini bütünleştirmeye çalıştığı “İşbirlikçi Sistem” yaklaşımını ele almıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Çelik, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 2/2'sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Neoklasik Teori:
- PostModern Örgüt ve Yönetim Kuramları:

### **Gürsel'in Kitabı:**

*A-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 6'sına yer veren Gürsel'in ele aldığı konular şunlardır:

“Örgüt (Teşkilat ve Organizasyon)” bölüm başlığının “Örgüt Kuramları” ana başlığının içeriğinde “Klasik Kuram” a yer vermiştir. Örgüt (Teşkilat ve Organizasyon) bölüm başlığının “Örgüt Boyutları” ana başlığının “Hava (İklim)” alt başlığının içeriğinde Weber'e yer vermiştir. Elton Mayo'nun Hawthorne Araştırmalarını ele almıştır.

“Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri” bölümü içerisinde grup, gruplaşma kavramlarına değinmiştir. “Örgüt Boyutları”ndan biri olarak ele aldığı “Amaç” ile ölçüt listede yer alan “Amaçlara Karşı İlgil” ile uyum sağlamaktadır. Örgüt Boyutları”ndan biri olarak ele aldığı “Hava (İklim)” ile ölçüt listede yer alan “Grubu Benimseme”ye ve “Kişisel Değer Kazanma”ya vurgu yapmaktadır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Gürsel, ölçüt listede yer alan

yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 4 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Doğuşuna Neden Olan Klasik Yönetim Görüşleri ve Doğurduğu Tepkiler
- Grup
- Amaçlara Karşı İlgil
- Grubu Benimseme

*B-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

Örgüt (Teşkilat ve Organizasyon) bölüm başlığının “Örgüt Kuramları” ana başlığının içeriğinde kuramları “Klasik, Neoklasik, Modern Kuramlar” olarak üçe ayırmış ve bunlara birer ikişer paragraf uzunluğunda yer vermiştir. Gürsel farklı olarak örgüt modellerine girmeden “eğitim örgütünü yapılaştıran bürokrasi kavramına değinmek yararlı olacaktır” şeklinde görüş belirterek Weber’ in bürokrasisine öncelikli olarak yer vermesi ile ölçüt listeden farklılaşmıştır.

### **Memduhoğlu ve Yılmaz’ın Kitabı:**

*A-Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 6’sına yer veren Memduhoğlu ve Yılmaz’ın ele aldığı konular şunlardır:

Yönetim teorileri bölüm başlığında “Klasik Yönetim Teorisi”ne yer vermiştir. “Klasik Yönetim Teorisi” başlığı altında “Bilimsel İşletme”ye yer vermiştir. “Klasik Yönetim Teorisi” başlığı altında “Yönetim Süreçleri”ne yer vermiştir. Klasik yönetim teorisi altında “Bürokratik Örgüt”e yer vermiştir. “Neoklasik Yönetim Teorisi” içerisinde alt başlık olarak “Hawthorne Deneyleri”ne yer vermiştir. X ve Y teorisine yer vermiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Memduhoğlu ve Yılmaz ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 3 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Bilimsel Yönetim Akımına Henri Fayol’un Katkıları
- Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Doğuşuna Neden Olan Klasik Yönetim Görüşleri ve Doğurduğu Tepkiler
- Douglas Mcgregor ve X ve Y Kuramları

*B-Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

Yönetim Teorilerini “Klasik Yönetim Teorisi”, “Neoklasik Yönetim Teorisi” “Sistem Teorisi” ve “Yeni Yönetim Yaklaşımları” olarak dört grupta ele almıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara**

**bakıldığında;** Memduhoğlu ve Yılmaz, ölçüt liste dışında ele aldıkları yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1'ini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Yeni Yönetim Yaklaşımları/Stratejik yönetim/Vizyon geliştirme

### **Sarpkaya'nın Kitabı:**

*A-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 6'sına yer veren Sarpkaya'nın ele aldığı konular şunlardır:

“Yönetim Kuramları ve Eğitime Yansıması” bölüm başlığı altında “Klasik Kuramlar” a ana başlık olarak yer vermiştir. “Klasik Kuramlar” başlığı altında “Bilimsel Yönetim Yaklaşımı”na , “Yönetim Süreci Yaklaşımı”na, “Bürokrasi Kuramı”na yer vermiştir. “Davranışsal (Neoklasik) Kuramlar” ana başlığı altında “İnsan İlişkileri Kuramı”na alt başlık olarak yer vermiş ve içerisinde Hawthorne Araştırmalarından bahsetmiştir.

“Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri” bölümü içerisinde örgütün amaçları ile insanların amaçlarının birleştirilmesinden söz ederek Eren'in “Amaçlara Karşı İlgî” başlığıyla uyum sağlamaktadır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Sarpkaya ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 6'sını eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Doğuşuna Neden Olan Klasik Yönetim Görüşleri ve Doğurduğu Tepkiler

- Frederick W. Taylor'un Bilimsel Yönetim Akımı
- Bilimsel Yönetim Akımına Henri Fayol'un Katkıları
- Max Weber'in Bürokrasi Modeli
- Elton Mayo Ve Hawthorne Araştırmaları
- Amaçlara Karşı İlgi

*B-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

“Yönetim Kuramları ve Eğitime Yansıması” bölümü içerisinde “alanyazında karşımıza çıkan pek çok kuram, dayandıkları felsefe, vurguladıkları ilkeler vb. açısından çeşitli biçimde sınıflandırılmaktadır. En yaygın sınıflandırma 1. Klasik, 2. Neo-Klasik ya da Davranışsal, 3. Sistem Yaklaşımı ya da Çağcıl/Modern Kuramlar olarak karşımıza çıkar” diyen Sarpkaya (2008:140) kuramları bu şekilde dört grupta ele alması ile ölçüt listeden farklılaşmıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Sarpkaya, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1'ini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Davranışsal Kuramların Eğitime Yansımaları

“Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Çelik (7), Sarpkaya (6), Gürsel (6), Memduhoğlu ve Yılmaz (6), Şişman ve Taşdemir (6), Keskinılıç (5) ve Başaran (5) şeklinde sıralanabilir.



Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer verme açısından yazarlar; Şişman ve Taşdemir (3), Başaran (2), Çelik (2), Gürsel (2), Sarpkaya (1), Keskinlik (1), Memduhoğlu ve Yılmaz (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Sarpkaya (7), Başaran (6), Gürsel (5), Çelik (4), Memduhoğlu ve Yılmaz (4) şeklinde sıralanabilir.

Niceliksel ve niteliksel değerlendirmeler göz önüne alındığında yazarların “Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamalar içerisinde yönetim kuramları ile ilişkili olanlara çoğunlukla yer verdikleri görülmektedir. Bursalıoğlu (2005:17), kuramın yöneticiyi gerçeğe götüren en güvenilir araç olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre yönetim kuramlarının ilerde eğitim yöneticisi veya denetmen rollerine de bürünebilecek öğretmen adaylarının yetiştirilmesinde gerekli olduğu ve bu gerekliliğin de Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarınca karşılandığı söylenebilir.

#### **4.1.2. İncelenen kitapların “Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-4) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-4: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDEN YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	Yazarlar						
	B.	K.	ŞT.	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM II: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE ÇAĞDAŞ YAKLAŞIMLAR</b>	-	-	-	-	-	-	-
A) Sistem Yaklaşımı	+	+	+	+	+	+	+
a) Sistemlerin Sınıflandırılması	+	+	+	-	+	+	+
b) Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları	+	+	+	+	+	+	+
c) Başlangıcından Bugüne Sistem Yaklaşımlarının Evrimi	-	-	+	+	+	+	+
d) Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler	+	+	+	+	+	+	+
e) Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt Etkileşimine Analitik Bakış	+	-	+	+	-	+	+
B) Durumsallık Yaklaşımı	-	+	-	-	+	+	+
C) Toplam Kalite Yaklaşımı	-	+	+	+	-	+	-
D) Küreselleşme ve Örgütsel Davranış	-	-	-	-	-	+	-
a) Küreselleşmenin Önemi	-	-	+	-	-	-	-
b) Küreselleşme Sürecinin Aşamaları	-	-	-	-	-	-	-
c) Küresel İşletmelerde Çevresel Belirsizlik	-	-	-	-	-	-	-
d) Küreselleşme Akımlarının Doğurduğu Örgütsel Davranış Sorunları	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 14	8	6	8	6	6	9	7
ölçüt liste içi konu sayısı	2	2	4	3	2	2	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	3	3	1	0	2	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	1	3	1	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	1	3	1	0	0	0

B. Başaran; K. Keskinlik; ŞT. Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S. Sarpkaya

### Başaran'ın Kitabı:

*A-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listesinde yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listesinde yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 8'ine yer veren Başaran'ın ele aldığı konular şunlardır:

Başaran sistem yaklaşımına “Eğitimin Sistemleşmesi” bölüm başlığında “Sistem Kuramları ve Eğitim sistemi” ana başlığı ile yer vermiştir. “Sistem Kuramları ve Eğitim Sistemi” ana başlığının “Genel Sistemler Kuramı” alt başlığında 10 tür sistemi (ögesel etkileşim, duruk, yalın devinimli, özdevinimli, özyaşamlı, bitki, hayvan, insan, örgüt) sınıflandırmıştır. Sistemi tanımlayan Başaran, sistemin öğelerini girdi, işler, çıktı, çevre ve dönüt olarak ele almıştır. Sistemin üç özelliği olarak dengelenim-durulum, büyüme ve güç yitimini açıklayarak ele almıştır.

“Eğitimin Sistemleşmesi” bölüm başlığında “Sistem Kuramları ve Eğitim sistemi” ana başlığı altında “Alt Sistem Kavramı” na yer vermiş ve alt sistemi sistemden ayıran on özelliği sıralamıştır. Bunun dışında “Alt Sistemler” alt başlığında da üretim, alışveriş, uyarılma, yaşatma, yönetim alt sistemlerinden bahsetmiştir. Başaran “Eğitim Sisteminin Öğeleri”nden biri olarak ele aldığı “Eğitim Sisteminin Çevresi” ile “Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt Etkileşimi” konusuna da vurgu yapmıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Başaran, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 8 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi olarak Örgütler
- Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt Etkileşimine Analitik Bakış

### **Keskinkılıç’ın Kitabı:**

*A-Keskinkılıç tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 6’sına yer veren Keskinkılıç’ın ele aldığı konular şunlardır:

“Sistem yaklaşımını “Yönetim ve Okul Yönetimi ile İlgili Temel Kavramlar” bölüm başlığın içerisinde “Sistem ” ana başlığı ve “Yönetim Kuramları” bölüm başlığının “Sistem Yaklaşımı” alt başlığında ele almıştır. “Sistem” içerisinde sistemlerin açık, yarı açık ve kapalı olarak sınıflandırılabilirdiğinden söz etmiştir. Sistem yaklaşımının ana kavramlarından girdi, işlem, çıktı ve dönütü açıklamış ve entropi etkisinden söz etmiştir. Açık sistemin alt sistemlerini (destekleyici, üretim, uyumlayıcı, yaşatma, yönetsel) sıralamıştır.

“Yönetim kuramları” bölüm başlığının “Postmodern Yönetim Kuramları” ana başlığı altında alt başlık olarak Durumsallık yaklaşımına yer vermiştir. “Postmodern Yönetim Kuramları” içerisinde “Toplam Kalite Yönetimi” ne de yer vermiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Keskinlik, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları
- Küreselleşme ve Örgütsel Davranış

*B-Keskinlik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

Sistem süreçlerine (iletişim süreci, denge süreci, karar süreci) yer vermiştir. “Yönetimde Kaos Yaklaşımı” na ve “Karmaşık Uyarlanan Sistem Kuramı” na yer vermiştir. Küreselleşme ile ilgili olarak vizyon kavramını ele almış, ayrıca Türkiye’nin orta ve uzun vadeli stratejik planlarından bahsetmiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Keskinlik, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/3’sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Bir Sistem Olarak Okul

### **Şişman ve Taşdemir'in Kitabı:**

*A-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 8'ine yer veren Şişman ve Taşdemir'in ele aldığı konular şunlardır:

Sistem yaklaşımına içerikte yer vermiştir. Sistemlerin sınıflandırılması konusunda sistemleri doğal, insan yapısı, açık, kapalı, mekanik, biyolojik olarak sınıflandırmıştır. “Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları”ndan girdi, işleme süreci, çıktı, geribildirim, çevre, denge ve güç kaybından söz etmektedir. Sistem yaklaşımının öncelikle doğa bilimlerinde gündeme geldiğinden bahsetmek yoluyla sistem yaklaşımının başlangıcına değinmiştir. Örgütlerin alt sistemlerden oluştuğundan bahsederek “Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler”e vurgu yapmıştır. “Açık Sistem Öğeleri”ni sıralarken “Çevre” yer vermiştir. “Çağcıl Örgüt ve Yönetim Teorileri” alt başlığında çağcıl örgüt ve yönetim teorilerinden bahsederken bu dönemde geliştirilen teorilerin durumsal yaklaşımlar ve onların uzantısı olduğundan bahsetmek yoluyla Durumsal Kuramlara yer vermiştir. “Eğitimde Güncel Tartışmalar ve Projeler” bölüm başlığı altında “Eğitimde Toplam Kalite Çalışmaları”na yer vermiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Şişman ve Taşdemir, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 8 konu içerisinden 4 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Sistem Yaklaşımı

- Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları
- Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi olarak Örgütler
- Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt etkileşimine Analitik Bakış

*B-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Sosyal Bir Sistem ve Örgüt Olarak Okul” başlığına yer vermiştir. “Sistem Yaklaşımları Açısından Okul” ana başlığı içerisinde “Rasyonel Sistem Yaklaşımı Açısından Okul”, “Doğal Sistem Yaklaşımı Açısından Okul”, “Açık Sistem Yaklaşımı Açısından Okul” başlıkları ile sistem yaklaşımını çeşitli açılardan ele almıştır. “Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Eğitim” konusu içeriğinde küreselleşmenin önemine değinen Şişman ve Taşdemir, Türk Eğitim Sisteminde hazırlanan ve uygulanan çalışmaları sunmuş ve eğitim sistemimiz açısından sonuçlara ulaşmaya çalışmıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Şişman ve Taşdemir, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 3/3’ünü eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Sosyal Bir Sistem Olarak Örgüt ve Okul
- Sistem Yaklaşımları Açısından Okul
- Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Eğitim

### **Çelik'in Kitabı:**

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 6'sına yer veren Çelik'in ele aldığı konular şunlardır:

“Yönetim ve Liderlik Kuramları” bölümünde “Davranış Bilimleri Kuramı” içerisinde bir başlık olarak “Sistem Kuramı”na yer vermiştir. Aynı bölümde “Örgütlerin Açık Bir Sistem Olarak Özellikleri” konusuna yer veren Çelik açık sistem öğelerini Katz ve Kahn'ın görüşlerini esas alarak enerji alma (girdi), enerjiyi işleme (süreç), çıktı, döngüsel özellik, olumsuz entropi ve kodlama şeklinde sınıflandırmıştır. Bu yönüyle, ölçüt listede yer alan “Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları” konusu ile uyum sağlamaktadır.

“Sistem Kuramı” içeriğinde öncelikle sistem kavramını tanımlayan Çelik, daha sonra genel sistem modelinin doğa ve davranış bilimlerine dayandığından söz ederek, “Başlangıcından Bugüne Sistem Yaklaşımlarının Evrimi” ne vurgu yapmıştır. “Sosyal Bir Sistem Olan Okul” başlığında okulun alt sistemlerini (teknoloji, yapı, insan, görev alt sistemleri) şekille gösteren Çelik, “Örgütlerin Açık Bir Sistem Olarak Özellikleri” konusunda da Katz ve Kahn'ın üretim (teknik), destek, uyumlayıcı ve bu alt sistemleri yönlendirme işlevini üstlenen yönetsel alt sistemlerinden söz etmiştir. “Çevre Örgüt Yapısı İlişkisi” de ölçüt listede yer alan “Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt Etkileşimine Analitik Bakış” ile uyum sağlamaktadır. “Yönetim ve Liderlik Kuramları” bölüm başlığında ana başlık olarak “Toplam Kalite Yönetimi” ne yer vererek TKY'nin evrelerini ve temel değerlerini sıralamıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında; Çelik, ölçüt listede yer alan**

yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 3 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi olarak Örgütler
- Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt etkileşimine Analitik Bakış
- Toplam Kalite Yaklaşımı

*B-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Kaos Kuramı”na yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Çelik, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1’ini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Kaos Kuramı

#### **Gürsel’in Kitabı:**

*A-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 6’sına yer veren Gürsel’in ele aldığı konular şunlardır:



Sistem kavramına “Türk Milli Eğitim Sistemi ve Okullar” bölüm başlığının “Sistem Kavram ve Kuramının Açıklanması” ana başlığında kitabın ilk sayfasında yer vermiştir. Sistemleri çevre ile etkileşimlerine göre açık, yarı açık ve kapalı sistemler olarak sınıflandırmıştır. Başlangıcından bugüne sistem yaklaşımlarının evrimine yönelik olarak genel sistem kuramından bahsetmiştir. Sistemi oluşturan öğelere girdiler, alt sistemler, çıktılar, dönüt ve çevre olarak yer vermiştir. Sistem yaklaşımı ana kavramlarından alt sistemler, girdi-değişim-çıktı modeli dengelenme, sistemlerin hiyerarşisi, holizm ve entropi, kavramlarına yer vermiştir. Sistemin alt sistemleri “Türk Milli Eğitim Sistemi ve Okullar” bölüm başlığının “Sistem Kavram ve Kuramının Açıklanması” ana başlığının sistemin alt sistemleri alt başlığı içerisinde üretim alt sistemleri, alışveriş alt sistemleri, uyarılma alt sistemleri, yaşatma alt sistemleri, yönetim alt sistemlerine yer vermiştir. Durumsallık Yaklaşımına “Bir Sistem Olarak Örgütün Çözümlemesi” alt başlığının “Stratejik Parçaları Kaynaştırma Süreci” içeriğinde değinmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Gürsel, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinden 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları
- Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler

#### **Memduhoğlu ve Yılmaz’ın Kitabı:**

*A-Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 9’una yer veren Memduhoğlu ve Yılmaz’ın ele aldığı konular şunlardır:

Yönetim teorileri bölüm başlığında “Sistem Teorisi” ana başlığına yer vermiştir. Sistemleri temel yapılar, özdevinimli yapılar, sibernetik sistem, açık sistem şeklinde sınıflandırmıştır. Bunlardan temel ve özdevinimli yapılar Eren’in kitabında yer alan statik ve basit sistemleri karşılamaktadır. Sibernetik sistem ve Açık sistem kavramları da Eren’in kitabında yer alan diğer sistemlerdendir. Memduhoğlu ve Yılmaz bunun dışında duruk yapılar, yalın devinimli yapılar, özdevinimli yapılar, özyaşamlılar, bitki, hayvan, insan, sosyal sistemler, soyut sistemler başlıklarına da yer vererek Eren’in kitabında yer alan sistemlerin tümünden bahsetmiştir.

Sistem yaklaşımının ana kavramlarından sistem öğelerini girdi, işlem çıktı, çevre, dönüt olarak vermiştir. Sistemlerin evrimi konusu ile ilgili olarak genel sistem teorisine yer vermiştir. “Açık Sistem Teorisi”nde “Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler” konusuna değinmektedir. Sistem yaklaşımında çevre örgüt etkileşimi konusu ile ilgili olarak ise açık sistem teorisi alt başlığı içerisinde yapı alt sistemi, kültür alt sistemi, teknoloji alt sistemi, yönetim alt sistemine yer vermiştir. Bunlar ölçüt listede aynı isimlerde yer almasalarda çoğunlukla örtüşmektedir. Eren’in kitabında ayrıca psikososyal alt sistem (içerdikleri: insan kaynakları, tutumlar, algılamalar, motivasyon, grup dinamiği, liderlik, haberleşme, bireylerarası ilişkiler) bulunmaktadır. Bunun dışında sosyal sistem modeli ve sosyo-teknik sistem modelini de açık sistem bağlamında ele almıştır. Bunlarda örgütün alt sistemlerden oluştuğuna vurgu yapmaktadır.

Sistem teorisi altında Durumsallık Teorisine yer vermiştir. Yeni yönetim yaklaşımları (stratejik yönetim, vizyon yönetimi, toplam kalite yönetimi, yönetişim) ana başlıklarına yer vermiştir. Bu sıralamanın ölçüt liste ile çoğunlukla örtüştüğü söylenebilir. Doğrudan küreselleşme kavramını kullanmasa da kitabında yer verdiği “Yeni Yönetim Yaklaşımları” başlığı altında Stratejik Yönetim ve Vizyon Yönetimi konuları ile küreselleşmeye atıfta bulunduğu söylenebilir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Memduhoğlu ve Yılmaz, ölçüt

listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldıkları 9 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Toplam Kalite Yaklaşımı
- Küreselleşme ve Örgütsel Davranış

### **Sarpkaya'nın Kitabı:**

*A-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 7'sine yer veren Sarpkaya'nın ele aldığı konular şunlardır:

Sistem kuramını Çağcıl (modern) kuramlar ana başlığı altında ele almıştır. “Bir Örgüt Olarak Okul” başlığı altında Başaran'ın okul için ele aldığı alt sistemlerden (üretim, alışveriş, uyarılma, yaşatma) söz etmek yoluyla sistemlerin sınıflandırılması konusuna değinmiştir. Sistem yaklaşımının ana kavramlarından sistem ve alt sistemler, açık ve kapalı sistemler, çevre, entropi ve negatif entropi, değişkenler ve parametreler, dengeli durum, dinamik denge, girdi, çıktı ve geri bildirim, eş sonuçluluk, gibi kavramlara yer vermiştir.

Sarpkaya, sistem yaklaşımına katkıda bulunan kuramcıları sıralayarak sistem yaklaşımlarının evriminden bahsetmiştir. Okul ve sınıfın sosyal sistemlerin alt sistemleri olduğuna vurgu yaparak eğitim açısından “Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler” konusuna değinmiştir. “Bir Örgüt Olarak Okul” konusu içerisinde okulun özel bir çevresi ile etkilerine maruz kaldığı dış çevresi olduğundan söz etmek yoluyla çevre örgüt etkileşimi konusuna okul örgütü açısından değinmiştir. Durumsallık yaklaşımını Çağcıl (modern) kuramlar ana başlığı altında alt başlık olarak ele almıştır.

“Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Memduhoğlu ve Yılmaz (9), Şişman ve Taşdemir (8), Çelik (7), Sarpkaya (7), Keskinılıç (6), Gürsel (6), ve Başaran (5) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme açısından yazarlar; Çelik (5), Şişman ve Taşdemir (3), Keskinılıç (3), Başaran (3), Memduhoğlu ve Yılmaz (2), Gürsel (0) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Şişman ve Taşdemir (7), Çelik (5), Başaran (5), Keskinılıç (3), Gürsel (2), Memduhoğlu ve Yılmaz (2) şeklinde sıralanabilir.

Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar bölümünde yer alan sistem yaklaşımı ile ilgili kavram ve açıklamaların adında bile sistem kavramı geçen Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ağırlıklı olarak yer almasının doğal olarak beklendiği söylenebilir.

#### **4.1.3. İncelenen kitapların “Örgüt Kültürü” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgüt Kültürü” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-5) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-5: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgüt Kültürü Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT.	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM VI: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ</b>	-	+	-	-	-	-	-
<b>I.ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN TANIMI, KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ</b>	-	-	+	+	-	-	+
A)Tanımı ve Kavramı	-	-	-	-	-	-	-
B)Örgüt Kültüründe Diğer Kavramlarla İlişkiler	-	-	-	-	-	-	-
C)Örgüt Kültürünün Özellikleri	-	-	-	-	-	-	-
D)Örgüt Kültürü İle İlgili Yaklaşımlar	-	-	-	-	-	-	-
a) Karşılaştırmalı Yönetim Yaklaşımında Örgüt Kültürü	-	-	-	-	-	-	-
b) Durumsallık Yaklaşımında Örgüt Kültürü	-	-	-	-	-	-	-
c) Kültürü Örgütün Kendisi Olarak Ele Alan Yaklaşımlar	-	-	-	-	-	-	-
<b>II. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELLERİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Parsons Modeli	-	-	-	-	-	-	-
B)Schein Modeli	-	-	-	+	-	-	-
C)Kilmann Modeli	-	-	-	-	-	-	-
D)Quinn ve Cameron Modeli	-	-	-	-	-	-	-
E)Byars Modeli	-	-	-	-	-	-	-
F)Deal ve Kennedy Modeli	-	-	-	-	-	-	-
a) Sert Erkek Maço Kültürü	-	-	-	-	-	-	-
b) Çok Çalış/Sert Oyna Kültürü	-	-	-	-	-	-	-
c) Şirketin Üzerine İddiaya Gir Kültürü	-	-	-	-	-	-	-
d) Süreç Kültürü	-	-	-	-	-	-	-
G)Miles ve Snow Modeli	-	-	-	-	-	-	-
H)Quichi'nin "Z" Kültürü Modeli	-	-	+	+	-	+	+
L)Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli	-	-	-	-	-	-	-
<b>III. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖNEMİ, YARARLARI VE DEĞİŞİMİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Örgüt Kültürünün Önemi	-	-	-	-	-	-	-
B)Örgüt Kültürünün Yararları	-	-	-	+	-	-	-
C)Örgüt Kültürünün Değişimi	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 27	0	1	2	4	0	1	2
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	1	1	2	0	0	2
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	1	0	1	0	1
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	1	0	1	0	1

B. Başaran; K.Keskinkılıç; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

### **Keskinkılıç'ın Kitabı:**

*A-Keskinkılıç tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaların 27 tanesinden 1'ine yer veren Keskinkılıç'ın ele aldığı konular şunlardır:

Keskinkılıç örgüt kültürü yerine okul kültürü ifadesini kullanarak, okul kültürünü normlar, değerler, inançlar, kutlamalar, semboller ve hikâyelerin toplamı olarak ifade etmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Keskinlik, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 1 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Örgüt Kültürünün Tanımı, Kavramı ve Özellikleri

#### **Şişman ve Taşdemir'in Kitabı:**

*A-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 27 tanesinden 2'sine yer veren Şişman ve Taşdemir'in ele aldığı konular şunlardır:

“Okul Süreçleri” başlığı içerisinde “Okul Kültürü”nü tanımlamıştır. Çağcıl Örgüt ve Yönetim Teorileri içerisinde Ouichi'nin Z kuramından bahsetmek yoluyla örgüt kültürünü ele almıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Şişman ve Taşdemir, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 2 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgüt Kültürünün Tanımı, Kavramı ve Özellikleri

*B-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Okul Süreçleri” başlığı içerisinde “İklim”i tanımlamış, okul ortamında olumlu iklimin sonuçlarından söz ederek okul yöneticilerinin olumlu okul iklimi oluşturma konusunda öncülük etmeleri gerektiğinden söz etmektedir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Şişman ve Taşdemir, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1’ini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Okul İklimi

#### **Çelik’in Kitabı:**

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 27 tanesinden 4’üne yer veren Çelik’in ele aldığı konular şunlardır:

Çelik “Örgüt Kültürü Kavramı” ana başlığı altında Schein, Kets ve Miller’in örgüt kültürü tanımlarına yer vermek yoluyla örgüt kültürünü tanımlamış ve öneminden bahsetmiştir. “Örgüt Kültürü ve Okul Müdürü” şeklinde ele aldığı konuda “Okul müdürleri konuları gereği, okulda oluşturulan kültüre öncülük etmek, o kültürü yönetmek ve desteklemekle sorumludur [...] Okul müdürleri, başarılı olmak için, öncelikle mevcut kültürü bilmek zorundadır” (s.127) ifadeleri ile örgüt kültürü kavramının önemine vurgu yapmak yoluyla okul kültürünü eğitim yönetimi açısından ele almıştır. Ouichi’nin Davranış Bilimleri Kuramı içerisinde “Z

Kuramı”nı ayrı bir başlıkla ele almıştır. “Örgüt Kültürü Kavramı” ile örgüt kültürünün yol gösterici, kişiler arası bağı güçlendirici, çalışanları örgüte, örgütü topluma bağlayıcı yapısından söz etmek yoluyla yararlarına değinmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Çelik ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 4 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgüt Kültürünün Tanımı, Kavramı ve Özellikleri
- Quichi'nin “Z” Kültürü Modeli

#### **Gürsel'in Kitabı:**

*B-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Örgüt Boyutları” ana başlığı içerisinde “Hava (İklim)” e yer veren Gürsel, iklimin örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl betimlediğini de anlatan psikolojik bir anlamı olduğundan söz ederken; örgütün bu boyutunun kişiler ve gruplararası ilişkilerin bir ürünü olduğundan da bahsetmektedir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Gürsel, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1'ini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:



- Hava(İklim)

#### **Memduhoğlu ve Yılmaz'ın Kitabı:**

*A-Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 27 tanesinden 1'ine yer veren Memduhoğlu ve Yılmaz'ın ele aldığı konular şunlardır:

Yönetim Teorileri içerisinde Ouichi'nin Z Teorisine yer vermiştir.

#### **Sarpkaya'nın Kitabı:**

*A-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 27 tanesinden 2'sine yer veren Sarpkaya'nın ele aldığı konular şunlardır:

Sarpkaya "Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri" bölüm başlığının "Okul Kültürü Oluşturma" ana başlığı altında "Örgüt Kültürü" iç başlığı içerisinde okul kültürü, okul kültürünün yönetimi, gibi iç başlıklara da yer vermiştir. Yönetim Kuramlarının Yeni Kuramlar başlığında Z kuramını da ele almıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Sarpkaya, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 2 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgüt Kültürünün Tanımı, Kavramı ve Özellikleri
- Quichi'nin "Z" Kültürü Modeli

*B-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

"Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri" bölümü içerisinde "Okul İklimi" ana başlığına yer vererek iklimi tanımlamış iklim ve kültür arasındaki ilişkiye değinmiş ve okul iklimine ilişkin bilgilere yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Sarpkaya, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1'ini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Okul İklimi

"Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar" bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Çelik (4), Sarpkaya (2), Şişman ve Taşdemir (2), Memduhoğlu ve Yılmaz (1), Keskinlik (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak düzeyleri açısından yazarlar; Sarpkaya (1), Şişman ve Taşdemir (1), Gürsel (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Sarpkaya (3), Çelik (2), Şişman ve Taşdemir (2), Keskinlik (1), Gürsel (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçütte yer alan bölümlerden “Örgüt Kültürü” yazarların çoğunluğunca ele alınan konulardan biri olarak dikkat çekmektedir. Kimi yazarların örgüt kültürünü okula aktarması ve bu şekilde açıklaması örgüt kültürü kavramının eğitim sisteminde son zamanlarda önemsendiği yönünde bir fikir verebilir. Bu konuda Şişman ve Taşdemir (2008:201) insanların ortaklaşa paylaştıkları temel inançlar, değerler, semboller gibi öğelerden meydana gelen okul kültürünün, okullardaki çeşitli yönlerden belirsizlik, karmaşıklık, çeşitlilik ve istikrarlı olmayan durumlarda, üyelerin davranışlarını kontrol eden bir tutkal görevi üstlendiğinden ve aynı zamanda bir koordinasyon mekanizması olarak işlev gördüğünden söz etmek yoluyla okul kültürünün önemini vurgulamıştır.

#### **4.1.4. İncelenen kitapların “Örgütlerde İnançlar, Tutumlar ve Tutumların Ölçümü” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgütlerde İnançlar, Tutumlar ve Tutumların Ölçümü” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-6) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-6: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütlerde İnançlar, Tutumlar ve Tutumların Ölçümü Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM VII: ÖRGÜTLERDE İNANÇLAR, TUTUMLAR VE TUTUMLARIN ÖLÇÜMÜ</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>I. İNANÇ VE TUTUM PSIKOLOJİSİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A) Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B) İnanç ve Tutumların Tanımı	-	-	-	+	-	-	-
C) İnanç ve Tutumların İşlevleri	-	-	-	-	-	-	-
D) İnanç ve Tutumların Oluşması	-	-	-	+	-	-	-
E) Etki Kanunu ve Tutumlar	-	-	-	-	-	-	-
F) İşletmelerde Tutum Değişimine Yol Açan Deneyler	-	-	-	+	-	-	-
a) Işıklandırma Tecrübesi	-	-	-	-	-	-	-
b) Parça Montaj Testi	-	-	-	-	-	-	-
c) Tutumların Değişebilirliği	-	-	-	+	-	-	-
<b>II. TUTUMLARIN ÖLÇÜLMESİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A) Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B) Tutumları Ölçme İlkeleri	-	-	-	-	-	-	-
a) Tutum Ölçme Yöntemleri	-	-	-	-	-	-	-
b) Tutumların Ortaya Çıkma Şekilleri Kısmen O Andaki Durumun Özelliğine Bağlıdır	-	-	-	-	-	-	-
c) Tutumların Ölçülmesinde İstenen Keskinlikler Değişebilir	-	-	-	-	-	-	-
d) Bütün Ölçmeler Gibi Tutum Ölçmelerinde de Güvenirlik Aranmalıdır	-	-	-	-	-	-	-
e) Tutumların Ölçülebilir Özellikleri	-	-	-	-	-	-	-
f) Tutumların Dolaylı Yoldan Ölçülmesi	-	-	-	-	-	-	-
C) Tutumların Ölçekleri Yoluyla Ölçülmesi	-	-	-	-	-	-	-
a) Teşhis Görevi	-	-	-	-	-	-	-
b) Fark Etme Keskinliği	-	-	-	-	-	-	-
c) Güvenirlik İçin Gereken En az Önerme Sayısı	-	-	-	-	-	-	-
D) Thurstone Tipi Ölçekler	-	-	-	-	-	-	-
E) Likert Tipi Ölçekler	-	-	-	-	-	-	-
F) Guttman Tipi Ölçekler (Skalogram Analizleri)	-	-	-	-	-	-	-
G) Bogardus Tipi Sosyal Uzaklık Ölçekleri	-	-	-	-	-	-	-
H) İnanç ve Tutumların Takdir Yoluyla Ölçülmesi	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 29							
ölçüt liste içi konu sayısı	0	0	0	4	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	0	0	0	0	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0	0	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0	0	0	0	0

B. Başaran; K. Keskinlik; ŞT. Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S. Sarpkaya

### Çelik'in Kitabı:

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 29 tanesinden 4'üne yer veren Çelik'in ele aldığı konular şunlardır:

Çelik “İşgören Tutumuna Etki Eden Faktörler” başlığında tutum kavramını tanımlamıştır. Tutum kavramına etki eden faktörlerden (yaşanılan çevre, cinsiyet, yaş, eğitim, kişinin inançları ve kişisel özellikler) ismen söz etmiştir. “Tutumları şekillendiren inançlardır. Tutum değiştirilmesi, inançların değiştirilmesine bağlıdır” ile tutum değişimine değinmiştir. Hawthorne deneylerinin sonuçlarına da yer vermiştir.

İnsanları bir araya getiren her ne kadar ortak amaçlar doğrultusunda işbirliği yapma gereksinimi olsa da bu gereksinimin bilinçli bir sonucu olarak oluşan örgütsel yapıların, farklı kültür, inanç, tutum..vb özelliklere sahip insanlardan oluştuğu da bir gerçektir. Farklılıklar örgüt için bir zenginlik olabildiği gibi örgütü çıkmaza da sürükleyebilir. Farklılıkların örgütün yararına kullanılabilmesi için insan doğasına ilişkin bilgi birikimine sahip olunması ve bu bilgi birikimi doğrultusunda farklılıkların örgütsel amaçlar doğrultusunda eşgüdümlemesi gerekir. Bu anlamda sadece yönetici-yönetilen ilişkilerinde değil yönetilenlerin birbirleri ile ilişkilerinde de önemli bir boyutu oluşturan ve örgütsel davranışları da etkileme özelliğine sahip inanç, tutum, tutum değişimi gibi konuların eğitimci yetiştirme sürecinde önemli bir boyutu oluşturan kitaplarda yer alması gerekir. Buna karşın ölçüt listede “Örgütlerde İnançlar, Tutumlar ve Tutumların Ölçümü” bölümüne ilişkin kavram ve açıklamalara karşılık gelebilecek ifadelerle bir tek Çelik’in kitabında rastlanmasının Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarının hitap ettiği için çevre açısından bir eksiklik olduğu düşünülebilir.

#### **4.1.5. İncelenen kitapların “Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-7) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-7: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM VIII: ÖRGÜTLERDE MORAL, MORAL ÖLÇÜMLERİ VE MORAL DÜZEYİNİ YÜKSELTİCİ ÖNLEMLER</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>I.MORALİN TANIMI VE ETKİLERİ</b>	-	-	-	+	+	-	-
A)Moralin Tanımı ve Özellikleri	-	-	-	-	+	-	-
a) Bireye Sürekli Moral Sağlayacak Koşullar	-	-	-	-	+	-	-
b) Morali Etkileyen Grup Koşulları	-	-	-	-	+	+	-
c) Genel Olarak Grup Moralinin Bileşikleri	-	-	-	-	-	-	-
B)Moralin Etkileri	-	-	-	-	-	-	-
C)Grup Morali Üzerine Etki Yapan Grup Dışı Dış Etmenler	-	-	-	-	+	-	-
a) Örgüt Yapısının Etkileri	-	-	-	-	-	-	-
b) Gözetim Şeklinin Moral Üzerine Etkisi	-	-	-	-	-	-	-
c) Çalışma Koşulları	-	-	-	-	-	-	-
d) İş Tatmini	+	-	-	+	-	-	+
e) Personelin İşyeri Dışındaki Yaşamı	-	-	-	-	-	-	-
D)İş Grubu Açısından Morali Etkileyen Etmenler	-	-	-	-	-	-	-
a) Gruplarda Birer Örgütler	-	-	-	-	-	-	-
b) Grubun Boyutu	-	-	-	-	-	-	-
c) Yarışma	-	-	-	-	-	-	-
d) Kişisel Çekicilik	-	-	-	-	-	-	-
e) Üyelerin Benzerliği(Birbirine Benzeşmeleri)	-	-	-	-	-	-	-
f) Komşuluk(Yakınlık)	-	-	-	-	-	-	-
g) Karşılıklı Çıkar ve Güven	-	-	-	-	-	-	-
h) Gençler İçin Eğitsel Gruplar	-	-	-	-	-	-	-
i) Tartışma Çalışmaları	-	-	-	-	-	-	-
E)MORALİN ÖLÇÜLMESİ	-	-	-	-	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)İstatistik ve Görüşme Yöntemi	-	-	-	-	-	-	-
C)Soru Dizini Hazırlama Yöntemi	-	-	-	-	-	-	-
D)Sosyometrik Yöntem	-	-	-	-	-	-	-
E)Morali Yüksek Düzeyde Tutmayı Sağlayacak Önlemler	-	-	-	-	+	-	-
Bölüm toplam: 29							
ölçüt liste içi konu sayısı	1	0	0	2	6	1	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	1	0	0	0	2	0	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0	0	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0	0	0	0	0

B. Başaran; K.Keskinliç; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

### **Başaran'ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 29 tanesinden 1'ine yer veren Başaran'ın ele aldığı konular şunlardır:

İşten Doyum başlığına yer veren Başaran eğitim işgörenlerinin doyumunu arttıracak koşulları (işin niteliği, işgörenin konumu, destekleyici iletişim, değer

çatışmaları, ücret, yükselme olanağı, övülmek, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışan işgörenler, örgüt ve yönetim, işgörenin kişiliği, işten doyumun derecesi, işten doyumun verimle ilişkisi, işten doyumsuzluğun işgörene etkisi) açıklamalarıyla birlikte sıralamış ve eğitim yönetimi açısından ele almıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 1 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- İşten Doyum

#### **Çelik'in Kitabı:**

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 29 tanesinden 2'sine yer veren Çelik'in ele aldığı konular şunlardır:

“İş İle İlgili Beklentiler” başlığı altında moralin tanımına yer vermiştir. “İş İle İlgili Beklentiler” başlığı altında “İş Doyumu” ve “İş Doyumsuzluğu”nu tanımlamıştır.

#### **Gürsel'in Kitabı:**

*A-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 29 tanesinden 6'sına yer veren Gürsel'in ele aldığı konular şunlardır:

Moral konusuna "Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri" bölüm başlığı altında yer vermiştir. Moral kavramını tanımlamıştır. Bireye moral sağlayacak koşullardan söz etmiştir. Grup morali kavramına değinmiştir. Grup moralini etkileyen faktörlerden söz etmiştir. Örgütte morali yükseltmek için eğitim yöneticisinin göz önünde bulunduracağı ilkeleri de sıralayarak grup moraline etki eden dış etkenlere vurgu yapmıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Bireye Sürekli Moral Sağlayacak Koşullar
- Morali Yüksek Düzeyde Tutmayı Sağlayacak Önlemler

#### **Memduhoğlu ve Yılmaz'ın Kitabı:**

*A-Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi*

Memduhoğlu ve Yılmaz ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının 29 tanesinden 1'ine yer vermişlerdir:

Hawthorne deneyleri içerisinde işçilerin morallerini arttırdığı düşünülen faktörleri sıralamıştır.



### **Sarpkaya'nın Kitabı:**

*A-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi*

Sarpkaya ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaların 29 tanesinden 1'ine yer vermiştir:

İşgörenlerin iş doyumu başlığı altında iş doyumunun kaynağına, ölçümüne yer vermiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 1 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- İş Tatmini

“Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Gürsel (6), Çelik (2), Memduhoğlu ve Yılmaz (1) ve Başaran (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer veren yazar olmamıştır.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Gürsel (2), Başaran (1) şeklinde sıralanabilir.

#### 4.1.6. İncelenen kitapların “Örgütsel Davranışlar, Grup Dinamiği, Değişiklik ve Yeniliklere Karşı Tepkiler ve Önlenmesi” adlı bölüme yer verme düzeyleri

“Örgütsel Davranışlar, Grup Dinamiği Değişiklik ve Yeniliklere Karşı Tepkiler ve Önlenmesi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-8) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-8: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütsel Davranışlar, Grup Dinamiği, Değişiklik ve Yeniliklere Karşı Tepkiler ve Önlenmesi Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM IX: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR, GRUP DİNAMİĞİ, DEĞİŞİKLİK VE YENİLİKLERE KARŞI TEPKİLER VE ÖNLENMESİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>I.ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Psikolojik Yaklaşım	-	-	-	-	-	-	-
B)Davranışları Etkileyen Etmenler	-	-	-	-	-	-	-
C)Birey ve Durumu Arasındaki Karşılıklı İlişkiler	-	-	-	-	-	-	-
Ç)Örgütler ve Davranışlar	-	-	-	-	-	-	-
a) Örgüt Amaçları	-	-	-	-	-	-	-
b) Verimlilik	-	-	-	-	+	+	-
c) Adalet ve Hakkaniyet	-	-	-	-	-	-	-
d) Kişisel Değerler	-	-	-	-	-	-	-
e) Gerçek Unsurları	-	-	-	-	-	-	-
D)İşe Nedensellik(İllyet) Formülünün Uygulanması	-	-	-	-	-	-	-
<b>II.GRUP DİNAMİĞİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Tanımı ve Özellikleri	-	-	-	-	-	-	-
B)Sabit ve Sabit Olmayan Gruplar	-	-	-	-	-	-	-
C)Grup Değişkenliklerini Belirleyen İç Etmenler	-	-	-	-	-	-	-
Ç)Grup Değişkenliklerini Belirleyen Dış Etmenler	-	-	-	-	-	-	-
D)Grup Dinamiği Yönünden Değişikliklerin İnsanlar ve Gruplar Üzerindeki Etkileri	-	-	-	-	-	-	-
E)Değişmelerin Grup Üzerindeki Etkilerini Azaltan Önderlik	-	-	-	-	-	-	-
<b>III. YENİLİK VE DEĞİŞİKLİKLERE KARŞI DİRENİŞLER VE GİDERİLMESİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)Başlıca Değişiklik ve Yenilik Türleri	-	-	-	-	-	-	-
a) Makinelerde ve Diğer Araçlarda Meydana Gelen Değişiklikler	-	-	-	-	-	-	-
b) Süreçlerde ve Yöntemlerden Değişiklikler	-	-	-	-	-	-	-
c) Personelde Değişmeler	-	-	-	-	-	-	-
C)Değişikliklere Karşı Direniş Türleri	-	-	-	-	-	-	-
a) Örgüte Bağlı Psikolojik Güçler	-	-	-	-	-	-	-
b) Biçimsel Olmayan(İnformal) Psikolojik Güçlükler	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 28 ölçüt liste içi konu sayısı	0	0	0	0	1	1	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	0	0	1	0	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0	0	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0	0	0	0	0

B. Başaran; K.Keskinlik; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

### **Gürsel'in Kitabı:**

*A-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Gürsel ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaların 28 tanesinden 1'ine yer vermiştir:

Gürsel ise örgüt boyutlarından hava (iklim ) içerisinde verim kavramını ikiye ayırmıştır. Bunlardan biri örgütün verimi (örgütün amaçlarının gerçekleşme düzeyi ve üyelerin işbirliği derecesiyle ölçülür-formaldır); ikincisi ise üyelerin verimidir (üyelerin bireysel ihtiyaçlarının karşılanması sonucudur-informaldır).

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Gürsel, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 1 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Verimlilik

### **Memduhoğlu ve Yılmaz'ın Kitabı:**

*A-Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Memduhoğlu ve Yılmaz ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaların 28 tanesinden 1'ine yer vermiştir:

Memduhoğlu ve Yılmaz “Yönetim Bilimine Giriş Ve Örgüt Kavramı” bölüm başlığında alt başlık olarak “Etkili Yöneticilik Ve Verimlilik ” konusuna yer

vermiştir. Verimliliği formüleştiren, verimliliğin geliştirilmesi için üç yoldan söz eden Memduhoğlu ve Yılmaz, verimliliğin örgüte giriş tarihçesinden de bahsetmişlerdir.

“Örgütsel Davranışlar, Grup Dinamiği Değişiklik ve Yeniliklere Karşı Tepkiler ve Önlenmesi” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer veren Gürsel (1), Memduhoğlu ve Yılmaz (1) olmuştur.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını hiçbir yazar ele almamıştır.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktaran yalnızca Gürsel (1) olmuştur.

“Örgütsel Davranışlar, Grup Dinamiği Değişiklik ve Yeniliklere Karşı Tepkiler ve Önlenmesi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların kitaplarda yeterince ele alınmadığı, ele alınan konuların ise eğitim yönetimine aktarılmadığı görülmektedir. Oysaki her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde yapısı gereği oluşan formal ve doğal olarak oluşan informal gruplar bulunmaktadır. Burada dikkate alınması gereken de bu informal gruplaşmalardır. Eğitim ve okul yöneticilerinin formal ve informal grupları amaçlar doğrultusunda yönlendirebilmesi konusunda ilk olarak sorgulanması gereken, yöneticilerin grup kavramına bakışı olmalıdır. Örgüt içerisinde gruplaşmalar genellikle yöneticiler tarafından istenmeyen önyargı ile yaklaşılan durumlardır. Bu önyargıların temelinde gruplaşmaların örgüt işleyişine zarar vereceği düşüncesi yatmaktadır. Oysaki gruplar kimi zaman örgütsel amaçlara ulaşmada bireylerin çabalarından daha işlevsel roller oynayabilmektedir. Neoklasik kuramlar içerisinde yer alan Hawthorne araştırmalarında ortaya çıkan sonuçlarda buna işaret etmektedir (Karip,2005:17). Bu araştırmalarda bireylerin gruba uyma, grup tarafından kabul edilme, grup baskısı vb etkilerle bireysel olarak başarabileceklerinden daha fazlasını grup içinde başarabildikleri sonucu ortaya

çıkılmaktadır. Ancak eğitim yönetimimize bu açıdan bakıldığında aslında çok işlevsel olabilecek grup boyutunun görmezden gelinerek ihmal edildiği söylenebilir.

#### **4.1.7. İncelenen kitapların “Örgütsel Stres ve Başedebilme” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgütsel Stres ve Başedebilme” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-9) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

##### **Keskinkılıç’ın Kitabı:**

*A-Keskinkılıç tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 27 tanesinden 2’sine yer veren Keskinkılıç’ın ele aldığı konular şunlardır:

Keskinkılıç iletişimin önündeki engellerden biri olarak stres kavramını ele almaktadır. Stresle başa çıkmanın temel koşulunun öncelikle içinde bulunduğumuz durumu fark etmekten geçtiğinden söz etmektedir.

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Çelik, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaların 27 tanesinden 1’ine yer vermiştir:

İnsan kaynaklarının yönetiminde aşamalardan biri olarak stres yönetimi kavramına “insan kaynakları yönetimi alanında ele alınması gereken konulardan birisi de stres yönetimidir. Bu aşamada stresin neden ve sonuçları ve stres önleme yolları analiz edilmelidir.” şeklinde kısaca yer vermektedir.

**Tablo-9: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütsel Stres ve Başedebilme Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM XIV: ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞEDEBİLME YOLLARI</b>	-	-	-	-	-	-	+
I.STRES KAVRAMI, OLUŞUMU VE OLUŞUMUNDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER	-	-	-	-	-	-	-
A)Stres Oluşumu ve Tanımı	-	-	-	-	-	-	+
B)Stresin Oluşumunu Etkileyen Faktörler	-	-	-	-	-	-	+
a) Bireyin Kendisi İle İlgili Stres Kaynakları	-	-	-	-	-	-	+
b) Bireyin İş Çevresinin Yarattığı Stres Kaynakları	-	-	-	-	-	-	+
c) Bireyin Çalıştığı ve Yaşamını Sürdüğü Genel Çevre Ortamın Stres Kaynakları	-	-	-	-	-	-	+
aa)Ülke ve Dünya Ekonomisinin Gidişatı ve Belirsizlikleri	-	-	-	-	-	-	-
bb)Politik Hayatın Belirsizlikleri	-	-	-	-	-	-	-
cc)Çalışılan Çevresel ve Ulaşım Sorunları	-	-	-	-	-	-	-
dd)Teknolojik Değişme ve Belirsizlikler	-	-	-	-	-	-	-
ee)Sosyal ve Kültürel Değişmeler	-	-	-	-	-	-	-
II.STRES AŞAMALARI, KİŞİLİK VE STRESİN, STRESİN DOĞURDUĞU SORUNLAR	-	-	-	-	-	-	-
A)Stres ve Aşamaları	-	-	-	-	-	-	+
B)Stres ve Verimlilik	-	-	-	-	-	-	-
C)Stresin Etkilenme ve Kişilik	-	-	-	-	-	-	-
a) “A” Kişilik Tipinin Özellikleri	-	-	-	-	-	-	-
b) “B” Kişilik Tipinin Özellikleri	-	-	-	-	-	-	-
D)Stresli Yaşamın İşaretleri ve Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar	-	-	-	-	-	-	-
a) Bedensel İşaret ve Belirtiler	-	-	-	-	-	-	-
b) Duyusal ve Davranışsal Belirtiler	-	-	-	-	-	-	-
c) Stresin Yol Açtığı Başlıca Rahatsızlıklar	-	-	-	-	-	-	-
III.ÖRGÜTSEL STRESLE BAŞEDEBİLME ÖNLEMLERİ	-	+	-	+	-	-	+
A)Genel ve Çevresel Önlemler	-	-	-	-	-	-	-
B)Yöneticinin Kendisinin ve Astarın Stresini Azaltıcı Tedbirler	-	+	-	-	-	-	-
C)Yöneticinin İş Çevresi Stresini Azaltıcı Önlemler	-	-	-	-	-	-	-
D)Çalışan Bireyin Kendi Stresini Azaltıcı Önlemler	-	-	-	-	-	-	+
Bölüm toplam: 27							
ölçüt liste içi konu sayısı	0	2	0	1	0	0	9
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	0	0	0	0	1
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0	0	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0	0	0	0	0

B. Başaran; K.Keskinlik; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

### Sarpkaya'nın Kitabı:

*A-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 27 tanesinden 9'una yer veren Sapkaya'nın ele aldığı konular şunlardır:

Sarpkaya "Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri" bölümü içerisinde "Stres" ana başlığına yer vermiştir. "Stres" ana başlığı içerisinde stres kavramını tanımlamıştır. "Stresin Kaynakları" alt başlığı ile ölçüt listede yer alan "Stresin Oluşumunu Etkileyen Faktörler"e karşılık gelmiştir. "Stres" ana başlığı ile "Bireyin Kendisi İle İlgili Stres Kaynakları"na değinmiştir. "Stresin Kaynakları" alt başlığı ile "Bireyin İş Çevresinin Yarattığı Stres Kaynakları" ile uyum sağlamıştır. "Bireyin Çalıştığı ve Yaşamını Sürdüğü Genel Çevre Ortamın Stres Kaynakları" yönelik olarak "Stres" ana başlığı içerisindeki ifadeler ilişkili bulunmuştur. "Stres ve Aşamaları" alt başlığı ile ölçüt listede yer alan "Stres ve Aşamaları" örtüşmektedir. "Stresle Başa Çıkma" alt başlığına yer vermiş ve içerisinde kullandığı ifadeler ile ölçütte yer alan "Çalışan Bireyin Kendi Stresini Azaltıcı Önlemler"e değinmiştir. Ayrıca stres konusunda eğitim ortamlarında stresle ilgili bir örnek olaya yer vererek eğitim yönetimi ile bu anlamda bağlantı kurmuştur.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 1 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Örgütsel Stresle Başedebilme

"Örgütsel Stres ve Başedebilme" bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer veren Sarpkaya (9), Keskinlik (2), Çelik (1) olmuştur.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını hiçbir yazar ele almamıştır.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktaran yalnızca Sarpkaya (1) olmuştur.

#### **4.1.8. İncelenen kitapların “Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-10) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

#### **Başaran’ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 15’ine yer veren Başaran’ın ele aldığı konular şunlardır:

“Yönetim Süreci” içerisinde “İletişim Ağını Kurma ve İşletme” ana başlığına yer vermiştir. Kişilerarası iletişim ve yönetsel iletişimi tanımlamıştır. “İletişim Süreci” başlığı altında iletişim sürecinin öğelerine yer vermiştir. İletişim öğelerinden “Verici”, “İleti”, “Taşıyıcı”, “Alıcı” ve “Dönüte” yer vermiştir. İletişim öğelerinden “İleti” içinde algılama ve değerlendirmeye de yer vermiştir. “İletişimde Gürültü” alt başlığına yer vermiştir. “İletişim Süreci” içinde verici ve alıcının kişiliğinin iletişim sürecindeki önemine değinerek ölçüt listede yer alan “Haberleşmede Kişiliğin Önemi”ne değinmiştir. “İletişimde Gürültü” alt başlığı içeriğinde yer verdiği ifadeler ile “Kişisel Engeller ve Etkilerinin Azaltılması” na vurgu yapmıştır. “Konuşma” ve “Yazışma” başlıkları ile ölçüt listede yer alan “Dil Güçlükleri ve Giderilmesi” ile uyum göstermiştir. “İletişim Süreci” içerisinde iletişimde açıklıktan söz ederek ölçütte yer alan “İfade Açıklığının Bulunmamasından Doğan Engeller ve



Giderilmesi”ne vurgu yapmıştır. İletişim öğelerinden “Dönüt”ü verirken kullandığı ifadeler ile “Geri Beslemeden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi”ne değinmiştir.

**Tablo-10: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B	K	Ş/T	Ç	G	M/Y	S
<b>BÖLÜM XVI: BİREYLERARASI İLİŞKİLER VE HABERLEŞME</b>	+	+	+		+	+	+
A)Haberleşmenin Tanımı	+	+	+	+	+	+	+
B)Haberleşme Sürecinin Özellikleri	+	+	-	+	+		-
a) Gönderici	+	+	+	+	+	+	-
b) Algılama ve Değerlendirme	+	-	+	+	+	-	-
c) Mesaj	+	+	+	+	+	+	-
d) Kanal	+	+	+	+	+	+	-
e) Alıcı	+	+	+	+	+	+	-
f) Geri Besleme	+	+	+	+	+	+	-
g) Gürültü	+	+	-	-	+	-	-
C)Bireylerarası Haberleşmede Kişisel Sınırlar ve Önemi	-	-	-	-	-	-	-
D)Haberleşmede Kişiliğin Önemi	+	+	-	-	-	-	-
E)Çevresel ve Sosyokültürel Hususların Haberleşmede Önemi	-	-	-	-	-	-	-
F)Haberleşmede Duygusal İlişkilerin Rolü ve Önemi	-	+	-	-	-	-	-
G)Haberleşmeyi Engelleyen Başlıca Hususlar	-	+	+	+	-	+	+
a) Kişisel Engeller ve Etkilerinin Azaltılması	+	+	+	+	+	+	-
b) Dil Güçlükleri ve Giderilmesi	+	-	+	+	-	+	-
c) Dinleme Yetersizliğinden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi	-	-	+	-	-	-	-
d) İfade Açıklığının Bulunmamasından Doğan Engeller ve Giderilmesi	+	+	+	-	-	+	-
e) Geri Beslemeden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi	+	+	-	-	-	-	-
H)Haberleşmede Örgüt Yapısı ve Hiyerarşi Arasındaki İlişkiler	-	-	-	-	-	-	-
a) Çeşitli Örgüt ve Gruplarda Haberleşme	-	+	+	-	+	+	+
b) Hiyerarşiye Olan İhtiyaç ve Hiyerarşinin Doğuşu	-	-	-	-	-	-	-
İ)Etkin Bir Haberleşme İçin Dikkat Edilecek Hususlar	-	+	+	+	+	-	+
Bölüm toplam: 24	ölçüt liste içi konu sayısı	15	17	15	12	12	5
	Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	1	2	0	10	2	1
	ölçüt liste dışı konu sayısı	2	2	0	0	1	0
	Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	1	2	0	0	1	0

B. Başaran; K.Keskinkılıç; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında; ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 15 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:**

- Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme

*B-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

İletişim sürecinde “Eylem”e (iletinin alıcısı etkilemesi ve davranışa geçirmesi) yer vermiştir. İletişim şekillerinden konuşma ve yazışmaya ve bunlarla ilgili önerilere yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/2’sini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- İletişimde Yönetmenin Görevi

#### **Keskinkılıç’ın Kitabı:**

*A-Keskinkılıç tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 17’sine yer veren Keskinkılıç’ın ele aldığı konular şunlardır:

“İletişim” ana başlığına yer vermiştir. “İletişim” içerisinde iletişimin tanımını yapmıştır. “İletişim Öğeleri” alt başlığına yer vermiştir. İletişim öğelerinden “Kaynak”ı “Mesaj”ı “Kanal”ı “Alıcı”yı “Parazit”i ve “Geri Bildirim”i açıklamıştır. İletişim engellerine yer vermiştir. İletişimin önündeki engellerden ele aldığı korkular ile ölçüt listede yer alan “Haberleşmede Duygusal İlişkilerin Rolü ve Önemi” uyum sağlamıştır. İletişimin önündeki engellerden ele aldığı önkabuller, duyarsızlık ile ölçüt listede yer alan “Haberleşmede Kişiliğin Önemi”ni karşılamıştır. İletişimin önündeki engellerden alınganlık ve benmerkezcilik ile “Haberleşmede Duygusal İlişkilerin Rolü ve Önemi” konusuna vurgu yapmıştır. İletişimin önündeki

engellerden ele aldığı önkabuller ve duyarsızlık ile ölçüt listede yer alan “Kişisel Engeller ve Etkilerinin Azaltılması” ile ilişkili bulunmuştur. İletişim engellerinden “Kararsızlık” ile ölçüt listede yer alan “İfade Açıklığının Bulunmamasından Doğan Engeller ve Giderilmesi” ve “Geri Beslemeden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi” ile uyum sağlamıştır. “Okul Müdürü ve İletişim” başlığında okul müdürlerinin iletişim sürecinde göz önünde bulunmaları gerekenleri sıralamıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 17 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Çeşitli Örgüt ve Gruplarda Haberleşme
- Haberleşmeyi Engelleyen Başlıca Hususlar

*B-Keskinlik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

Örgütsel iletişim araçlarına (yazılı iletişim araçları, sözlü iletişim araçları, görsel iletişim araçları, sözsüz iletişim araçları) yer vermiştir. “İletişimde Yönetmenin Görevi” alt başlığı ile yönetmenin başlatıcılık, güçlendiricilik, sonuçlandırıcılık ve ayırıcılık görevlerine yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve

açıklamalarından 2/2'sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütsel İletişim Araçları
- İletişimde Yönetmenin Görevi

### **Şişman ve Taşdemir'in Kitabı:**

*A-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 15'ine yer veren Şişman ve Taşdemir'in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Yönetim Süreçleri” ana başlığında iletişimin tanımını yapmıştır. İletişim öğelerinden “Kaynak”ı, “Kod Açma”yı, “Mesaj”ı, “Ortam”ı, “Alıcı”yı, “Kodlama”yı, “Geribildirim”i açıklamıştır. “İletişim Engelleri”nden bireysel faktörler hiyerarşiye bağlı faktörler, kültürel faktörler ile “Kişisel Engeller ve Etkilerinin Azaltılması”na vurgu yapmıştır. “İletişim Engelleri” başlığında dil ve anlamla ilgili faktörler ile “Dil Güçlükleri ve Giderilmesi”ne vurgu yapmıştır. “İletişim Engelleri” başlığında algıda seçicilik, seçici dinleme ile “Dinleme Yetersizliğinden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi”ne vurgu yapmıştır. “İletişim Engelleri” başlığında iletişim yükü ile “İfade Açıklığının Bulunmamasından Doğan Engeller ve Giderilmesi”ne vurgu yapmıştır. “Çeşitli Örgüt Ve Gruplarda Haberleşme” konusuna yönelik olarak, örgütsel iletişim sürecinde formel iletişim (üstten aşağıya doğru iletişim, aşağıdan yukarıya doğru iletişim, çapraz iletişim, yatay iletişim olarak) ve informal iletişimden bahsetmiştir. Örgütsel iletişimi iyileştirmek için hem genel önerilere hem de yöneticilere önerilere yer vermiştir.

### **Çelik'in Kitabı:**

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 12 'sine yer veren Çelik'in ele aldığı konular şunlardır:

İletişim başlığı altında iletişimin tanımını yapmıştır. İletişim döngüsüne yer vererek ölçütte yer alan “Haberleşme Sürecinin Özellikleri”ne vurgu yapmıştır. İletişim unurlarından “Kaynak”ı açıklamıştır. İletişim öğelerini eğitim ortamı açısından ele alırken öğrencinin alıcı olarak öğretmenin mesajlarını algılama ve çözümlenmelerinin önemine vurgu yapmış ve öğretmene bunu sağlıklı kılacak önerilerde bulunmuştur. İletişim unurlarından “Mesaj”ı, “Alıcı”yı, “Kanal”ı ve “Dönüt”ü açıklamıştır. Sağlıklı iletişim kurulmasını engelleyen etmenleri sıralamıştır. İletişimi etkileyen engeller içerisinden ölçütte yer alan “Kişisel Engeller ve Etkilerin Azaltılması”na değinmiştir. İletişim engellerinden “Dil Güçlükleri ve Giderilmesi”nden bahsetmiştir. Sağlıklı iletişim için dikkat edilmesi gerekenlerden genel olarak söz etmesinin ardından, etkili bir sınıf içi iletişim için dikkat edilmesi gerekenlere de yer vermiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 12 konu içerisinden 10 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Haberleşmenin Tanımı
- Haberleşme Sürecinin Özellikleri
- Gönderici
- Algılama ve Değerlendirme
- Mesaj

- Kanal
- Alıcı
- Geri Besleme
- Haberleşmeyi Engelleyen Başlıca Hususlar
- Etkin Bir Haberleşme İçin Dikkat Edilecek Hususlar

### **Gürsel'in Kitabı:**

*A-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 12'sine yer veren Gürsel'in ele aldığı konular şunlardır:

İletişim konusuna ana başlık olarak yer vermiş ve içerikte tanımlamıştır. "İletişim Öğeleri"ne "İletişim (Haberleşme)" ana başlığı içerisinde alt başlık olarak yer vermiştir. "İletişim Öğeleri"nden "Gönderici"ye, "Kodlama"ya, "Mesaj"a, "Kanal"a, Alıcı"ya, "Kodu Çözme"ye, "Dönüt"e ve "Gürültü"ye yer vermiştir. "Örgütlerde İletişim Tipleri"ne üstten asta, asttan üste, ast ve üstler arasında yatay iletişim konularının içerisinde ayrı ayrı yer vermiştir. "Eğitimde İletişim" başlığı altında eğitim yöneticisine yönelik olarak sıraladığı stratejiler ölçüt listede yer alan "Etkin Bir Haberleşme İçin Dikkat Edilecek Hususlar" ile uyumlu bulunmuştur.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Gürsel, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 12 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Çeşitli Örgüt ve Gruplarda Haberleşme
- Etkin Bir Haberleşmede Dikkat Edilecek Hususlar

*B-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

Örgütlerde İletişim Tipleri başlığı altında formal iletişim (yukarıdan aşağıya iletişim, aşağıdan yukarıya iletişim, yatay iletişim, çapraz iletişim) ve informal iletişime yer vererek bunları açıklamıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1 ini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- İnfomal (Gayri Resmi) İletişim

#### **Memduhoğlu ve Yılmaz'ın Kitabı:**

*A-Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 12'sine yer veren Memduhoğlu ve Yılmaz'ın ele aldığı konular şunlardır:

İletişim konusuna Eren gibi ana başlık olarak yer vermiştir İletişimi tanımlamıştır. İletişim sürecinin temel unsurlarından “Verici”ye, “Mesaj”a, “Kanal”a, “Alıcı”ya ve “Geri Bildirim”e yer vermiştir. İletişim engellerine başlık olarak yer vermiştir. İletişim engellerinden yer verdiği “Bireysel Faktörler” ile ölçüt listede yer alan “Kişisel Engeller ve Etkilerinin Azaltılması”na vurgu yapmıştır.

İletişim engellerinden yer verdiği “Anlam” ile ölçüt listede yer alan “Dil Güçlükleri ve Giderilmesi”ne vurgu yapmıştır. İletişim engellerinden yer verdiği “Sınırlama” ile ölçüt listede yer alan “İfade Açıklığının Bulunmamasından Doğan Engeller ve Giderilmesi” ile örtüşmektedir. “Örgütlerde İletişim Süreci” başlığı ile “Çeşitli Örgüt ve Gruplarda Haberleşme” başlığı ile uyum sağlamaktadır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 12 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Çeşitli Örgüt ve Gruplarda Haberleşme

*B-Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

İletişim engellerinden farklı olarak “Fiziksel Unsurlar, Korunma ve Sınırlama”ya yer vermiştir. “İletişim Türleri” başlığı altında “Sözsüz İletişim”, “Yazılı İletişim” ve “Sözel İletişim”e yer vermiştir.

### **Sarpkaya’nın Kitabı:**

*A-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 5’ine yer veren Sarpkaya’nın ele aldığı konular şunlardır:



“İletişim Süreci” ana başlığına yer vermiştir. İletişimin tanımını yapmıştır. İletişim engellerine üstten asta, asttan üste, ast ve üstler arasında yatay iletişim konularının içerisinde ayrı ayrı yer vermiştir. “Çeşitli Örgüt ve Gruplarda İletişim” konusuna içerikte yer vermiştir. İletişim sürecinde dikkat edilmesi gerekenlerden söz etmiştir.

“Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa; Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Keskinlik (17), Başaran (15), Şişman ve Taşdemir (15), Çelik (12), Gürsel (12), Memduhoğlu ve Yılmaz (12), Sarpkaya (5) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer veren yazarlar; Keskinlik (2), Başaran (2) ve Gürsel (1) olmuştur.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktaran yazarlar; Çelik (10), Keskinlik (4), Gürsel (3), Başaran (2) ve Memduhoğlu ve Yılmaz (1), Sarpkaya (1) olmuştur.

Yönetimde iletişim, birimleri ve çalışanları birbirine bağlayan, anlaşma ve uzlaşmalarını sağlayan temel bir alt sistemdir. Böyle birimlerde kişiler sorumluluk bilinci içinde yönetimi sahiplenir ve yönetimin amacını gerçekleştirmek için fiziksel ve düşünsel gücünü inanarak harcayan kişi haline gelir (Keskinlik, 2007:88) Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabı yazarlarının da iletişime yönelik kavram ve açıklamalara çoğunlukla yer vermelerinin iletişime verdikleri önemi gösterdiği söylenebilir.

#### **4.1.9. İncelenen kitapların “Örgütlerde Yönetimsel Yetkinin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkileri” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgütlerde Yönetimsel Yetkinin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkileri” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında

ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-11) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-11: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütlerde Yönetmel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkileri Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM XVII: ÖRÜTLERDE YÖNETSEL YETKENİN İRDELENMESİ (ANALİZİ) VE AST-ÜST İLİŞKİLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
I.YÖNETSEL YETKE(OTORİTE) KAVRAMI	-	-	-	-	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)Hukuksal Bir Kavram Olarak Yetke	-	-	-	-	-	-	-
C)Manevi ve Demokratik Bir Kavram Olarak Yetke	-	-	-	-	-	-	-
D)Yönetmel bir Kavram Olarak Yetke	+	+	+	-	-	-	-
E)Yetkenin Kendisine Yakın Kavramlardan Ayrıldığı Yönler	-	-	-	-	-	-	-
a) Yetke ve Erk	+	+	-	+	+	-	-
b) Yetke ve Otör	-	-	-	-	-	-	-
c) Yetke ve Etki	-	-	-	-	-	-	-
d) Yetke, Hiyerarşi ve Hukuk Sistemi	-	-	+	-	-	-	-
F)Yetke Türleri	-	-	-	-	-	-	-
a)Kaynaklarına Göre Yetkeler	-	-	-	-	-	-	-
1-Güvene Dayalı Yetke	-	-	-	-	-	-	-
2-Benimsemeye Dayanan Yetke	-	-	-	-	-	-	-
3-Yaptırımlar(Müeyyidelere) Dayanan Yetke	-	-	+	-	-	-	-
4-Töreye Uygunluğa Dayanan Yetke	-	+	+	-	-	-	-
b)Kişisel ve Örgütsel Özelliklere Göre Yetkeler	-	-	-	-	-	-	-
1-Bilgisel Yetke	+	+	+	-	+	-	-
2-Bünyesel Yetke	+	+	+	-	+	-	-
3-Kişisel Yetke	+	+	+	-	-	-	-
4-Manevi Yetke	-	+	-	-	-	-	-
c)Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Yetke	-	-	-	-	+	-	-
d)Devredilebilme Özelliklerine Göre Yetkeler	+	+	-	+	+	-	-
G)Yetkenin Fonksiyonları	-	-	-	-	-	-	-
a) Disiplin	-	-	-	-	-	-	-
b) Manevi Ortam(Moral)	-	-	-	-	-	-	-
c) Sosyal Statü ve Saygı	-	-	-	-	-	-	-
H)Çeşitli Sosyal Gruplarda Otoritenin Görünümü	-	-	-	-	-	-	-
<b>II. YÖNETSEL YETKENİN KAYNAKLARI AÇISINDAN GELİŞTİRİLMESİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)Yetke Özellikleri Doğuştan mı kazanılır?	-	-	-	-	-	-	-
C)Önderlik Yeteneklerinin Bağlı Olduğu Etmenler	-	-	-	-	-	-	-
a) Önderlik Yetkisinin Geliştirilmesi	-	-	-	-	-	-	-
D)Bünyesel Yetkenin Gelişmesi	-	-	-	-	-	-	-
<b>III. ÖRGÜTLERDE AST-ÜST İLİŞKİLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)Emrin Veriliş Biçimi	-	-	-	+	-	-	+
C)Astın Psiko-Sosyal Durumu	-	-	-	-	-	-	-
a) Uygun Bir Ortam(Atmosfer)	-	-	-	+	-	-	-
b) Bilgi	-	-	-	+	-	-	-
c) İstikrarlı Disiplin	-	-	-	+	-	-	-
d) Yönetime Katılma(İştirak)	-	-	-	+	-	+	-
e) Müracaat Hakkı	-	-	-	-	-	-	-
D)Üstün Davranışları	-	-	-	+	-	-	-
a) Baskı ve Korku Temeline Dayanan Davranışlar ve Sonuçları	-	-	-	-	-	-	-
b) Yetke(otorite) Kazandıracak ve İtaati Sağlayacak Davranışlar	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 47	6	8	7	8	6	1	1
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	2	0	0	0	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı konu sayısı	6	2	2	5	0	4	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	3	1	2	2	0	4	0

B. Başaran; K.Keskinlik; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

### **Başaran'ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 7'sine yer veren Başaran'ın ele aldığı konular şunlardır:

“Yönetsel Egemenlik” ana başlığı altında “Yönetsel Erk”e yer vermiştir. “Yönetsel Yetke” alt başlığına yer vermiştir. “Uzmanlık Erki” ve “Kişisel Erk”e yer vermiştir. “Yasal Erk” ve “Makam Erki” ile ölçüt listede yer alan “Bünyesel Yetke” ile uyum sağlamıştır yer vermiştir. Başaran Yetke devrinden de içerikte söz etmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Başaran, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yetke
- Devredebilme Özelliklerine Göre Yetkeler

*B-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Yönetsel yetki kavramı ile ilgili olarak yetki boşluğuna, yetkinin zorralımına, yetki çatışmasına, olarak yetki binişimine, yetki aşımına ve yetkiyi kötüye kullanmaya yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara**

**bakıldığında;** Başaran, ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 3/6'sını eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yetki Çatışması
- Yetki Aşımı
- Yetkiyi Kötüye Kullanma

### **Keskinkılıç'ın Kitabı:**

*A-Keskinkılıç tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 8'ine yer veren Keskinkılıç'ın ele aldığı konular şunlardır:

“Güç” başlığı altında gücü tanımlamıştır. Yetki kavramına yer vermiştir. Yetki türlerinden “Geleneksel Yetki” ile ölçüt listede yer alan “Töreye Uygunluğa Dayanan Yetke” yi karşılamıştır. “Teknik Yetki” ile ölçüt listede yer alan “Bilgisel Yetke”yi karşılamıştır. “Biçimsel Yetki” ile ölçüt listede yer alan “Bünyesel Yetke” yi karşılamaktadır. “Kişisel yetki” ile ölçüt listede yer alan “Kişisel Yetke” yi karşılamıştır. “Kişisel yetki” ile ölçüt listede yer alan “Manevi Yetke” yi karşılamıştır. Yetki Devri (Göçerimi) ne de yer vermiştir.

*B-Keskinkılıç tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Yetkinin Patolojilerine” (yetkinin aşırı kullanılması, verilmiş yetkilere sık sık başvurmak, yöneticinin eleştiri kabul etmemesi, yöneticinin kasılması..vb) ve “Sorumluluk”a (yetkinin kullanılıp kullanılmamasından doğan sorumluluk anlamına gelir) yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/2’ini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Sorumluluk

#### **Şişman ve Taşdemir’in Kitabı:**

*A-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 7’sine yer veren Başaran’ın ele aldığı konular şunlardır:

“Örgüt Yapısıyla İlgili Modeller ve Okul” ana başlığı içerisinde Yetki ve Sorumluluk iç başlığı içerisinde yetkiyi tanımlamış ve sorumluluk yetki ilişkisine yer vermiştir. “Yöneticilerin Güç Kaynakları” başlığı içerisinde yer verdiği “Meşru Güç” ölçütte yer alan “Töreye Uygunluğa Dayanan Yetke” ile uyumlu bulunmuştur. “Yöneticilerin Güç Kaynakları” başlığı içerisinde yer verdiği “Ödül Gücü” ölçütte yer alan “Yaptırımlara Dayanan Yetke” ile uyumlu bulunmuştur. “Yöneticilerin Güç Kaynakları” başlığı içerisinde yer verdiği “Uzmanlık Gücü” ile ölçütte yer alan “Bilgisel Yetke” ile uyumlu bulunmuştur. “Yöneticilerin Güç Kaynakları” başlığı içerisinde ki “Yasal Güç” ölçütte yer alan “Bünyesel Yetke” ile uyumlu bulunmuştur. “Yöneticilerin Güç Kaynakları” başlığı içerisinde yer verdiği “Referans Gücü” ölçütte yer alan “Kişisel Yetke” ile uyumlu bulunmuştur. “Örgüt Yapısıyla

İlgili Modeller ve Okul” ana başlığı içerisinde “Hiyerarşi”yi tanımlamış ve Milli Eğitim Bakanlığı’nın hiyerarşik yapısından söz etmiştir.

*B-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

“Örgüt Yapısıyla İlgili Modeller ve Okul” ana başlığının “Yetki ve Sorumluluk” iç başlığı içerisinde sorumluluğu tanımlayarak, yetki sorumluluk ilişkisine değinmiştir. “Okul Yöneticisinin Liderlik Güçleri” başlığı içerisinde “Teknik Güç”, “İnsani Güç”, “Eğitsel Güç”, “Sembolik ve Kültürel Güç” kavramlarına yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 2/2’sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Hiyerarşi
- Okul Yöneticisinin Liderlik Güçleri

#### **Çelik’in Kitabı:**

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 8'ine yer veren Çelik'in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Örgütsel yetki ve sorumluluk başlığında Yetki ve Erk' ten bahsetmiştir. Sorumluluğun yetki devrinin ayrılmaz bir parçası olduğundan söz etmiştir. Örgütlerde ast üst ilişkilerinin iyileştirilmesi ile ilgili olarak işgören ilişkilerini etkileyen işveren davranışlarından “Emrin Verilişi”ne yer vermiştir. Örgütlerde ast üst ilişkilerinin iyileştirilmesi ile ilgili olarak işgören ilişkilerini etkileyen işveren davranışlarından “Yöneticiye Güven Duyma” ölçüt listede yer alan “Uygun Bir Ortam” ile uyum sağlamıştır. “İşgören İlişkilerini Etkileyen İşveren Davranışları” ndan “Bilgi Verme”ye, “İstikrarlı Disiplin”e, “Yönetime Katılma”ya yer vermiştir. “Yöneticilerin Motivasyon Araçları”nın içerisinde yer verdiği “Yöneticinin Davranışları” başlığı, ölçüt listede yer alan “Üstün Davranışları” ile uyum sağlamaktadır.

### **Gürsel'in Kitabı:**

*A-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 5'ine yer veren Gürsel'in ele aldığı konular şunlardır:

“Okul Yöneticisi” bölüm başlığı içerisinde “Yetkileri” konusunda yetkinin ve gücün (erk) tanımını yapmıştır. Bilgisel yetkiyi tanımlamıştır Bünyesel yetkeye değinmiştir. Biçimsel ve biçimsel olmayan yetkiden bahsetmiştir. Yetki devrine yer vermiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 5 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yetke ve Erk
- Devredilebilme Özelliklerine Göre Yetkeler

*B- Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

Yetki patolojilerine (yetkinin aşırı kullanılması, verilmiş yetkilere sık sık başvurmak, yöneticinin eleştiri kabul etmemesi, yöneticinin kasılması..vb) ve “Sorumluluk”a yer vermiştir.

#### **Memduhoğlu ve Yılmaz’ın Kitabı:**

*A- Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Memduhoğlu ve Yılmaz ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 1’ine yer vermiştir:

“Yönetim Süreçleri”nden “Karar Verme” ana başlığı içerisinde Karara Katılma başlığı ile ölçütte yer alan “Yönetime Katılma” uyumlu bulunmuştur.

*B- Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*



Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Okulu Yönetme Biçimleri” ana başlığı içerisinde “Yetkeci Yönetim”e yer vermiştir. “Okulu Yönetme Biçimleri” ana başlığı içerisinde “Koruyucu Yönetim”e yer vermiştir. “Okulu Yönetme Biçimleri” ana başlığı içerisinde “Destekçi Yönetim”e yer vermiştir. “Okulu Yönetme Biçimleri” ana başlığı içerisinde “Birlikçi Yönetim”e yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 4/4’ünü eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yetkeci Yönetim
- Koruyucu Yönetim
- Destekçi Yönetim
- Birlikçi Yönetim

#### **Sarpkaya’nın Kitabı:**

*A- Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Sarpkaya ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 1’ine yer vermiştir:

Emir verirken dikkat edilecek basamakları sıralamıştır.

“Örgütlerde Yönetimsel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkileri” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Çelik (8), Keskinlik (8), Şişman ve Taşdemir (7), Başaran (6), Gürsel (6), Sarpkaya (1), Memduhoğlu ve Yılmaz (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer verme açısından yazarlar; Başaran (6), Çelik (5), Memduhoğlu ve Yılmaz (4), Keskinlik (2), Şişman ve Taşdemir (2), Sarpkaya (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Başaran (5), Memduhoğlu ve Yılmaz (4), Çelik (2), Şişman ve Taşdemir (2), Keskinlik (1) şeklinde sıralanabilir.

Yetki örgütteki üyeleri ve eylemleri birleştirici güçtür. Aynı zamanda, en yüksek eşgüdümleme gücü yetkiden gelir (Keskinlik, 2007). Memduhoğlu ve Yılmaz'a (2008:198) göre “Bir okul ne kadar iyi kurulmuş olursa olsun, yöneticinin yönetim biçimi, okul çalışanlarını etkileyerek okulun öğretme, öğrenme ve çalışma ortamını değişikliğe uğratar.” Bu anlamda yöneticinin yönetimsel yetkisi ve gücünün tanıtıldığı bu bölüme ilişkin kavram ve açıklamaların kitaplarda genellikle yer almasının yönetici-yönetilen rolleri arasındaki ilişkiyi anlama açısından katkı sağlayacağı düşünülebilir.

#### **4.1.10. İncelenen Kitapların “Örgütlerde Yönetime Katılma” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgütlerde Yönetime Katılma” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair

bulgular (bkz Tablo-12) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-12: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütlerde Yönetime Katılma Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT.	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM XVIII: ÖRGÜTLERDE YÖNETİME KATILMA</b>	-	+	-	-	+	+	+
I.YÖNETİME KATILMANIN TANIMI, KONULARI, YARAR VE SAKINCALARI	-	-	-	-	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)Tanımı	-	-	-	-	+	-	-
C)Yönetime Katılma Biçim ve Dereceleri	-	-	-	+	-	+	-
D)Uygulamada En Sık Rastlanan Yönetime Katılma Konuları	-	-	-	-	+	-	+
E)Yönetime Katılmanın Başlıca Yarar ve Sakıncaları	-	-	-	-	-	-	-
a) Başlıca Yararları	-	-	-	-	+	-	-
b) Başlıca Sakıncaları	-	-	-	-	-	-	-
F)Etkili Bir Yönetime Katılmanın Başlıca Koşulları	-	-	-	+	+	-	-
<b>II. UYGULAMADA BAŞLICA YÖNETİME KATILMA BİÇİMLERİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Gönüllü Katılma	-	-	-	-	-	-	-
B)Temsili Katılma	-	-	-	-	-	-	-
C)Eşit Sayıda Katılma	-	-	-	-	-	-	-
D)Sendikal Katılma	-	-	-	-	-	-	-
E)Kendi Kendini Yönetim(Özyönetim)	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 16							
ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	1	0	2	5	2	2
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	0	0	1	0	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0	0	0	1	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0	0	0	1	0

B. Başaran; K.Keskinkılıç; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

### Çelik'in Kitabı:

A- Çelik tarafından yazılmış *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 16 tanesinden 2'sine yer veren Çelik'in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

İnsan kaynaklarının yönetime katılımı konusu ölçüt listede yer alan "Yönetime Katılma Biçim ve Dereceleri" ile ilişkili görülerek bu kapsamda değerlendirilmiştir. Çelik akılcı, amaca hizmet eden, çalışanların amaçlarını ve ihtiyaçlarını da dikkate alan kararların uygulanma şansının yüksek olduğundan söz ederken, işgörenlerin yeterince bilgilendirilmediği durumlarda kararın etkili

uygulanma şansının azalacağından da söz etmek yoluyla ölçüt listede yer alan “Etkili Bir Yönetime Katılmanın Başlıca Koşulları” konusuna değinmiştir.

### **Gürsel’in Kitabı:**

*A-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 16 tanesinden 5’ine yer veren Gürsel’in ele aldığı konular şunlardır:

Gürsel “Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri” bölüm başlığının ana başlığı olarak “Katılma”ya yer vermiş ve katılma kavramını tanımlamıştır. “Katılma” içeriğinde yöneticilerin işgörenleri karara katabileceği durumlardan söz etmiştir. Katılmanın yararlarını maddeler halinde sıralamıştır. Karara katılmayı sınırlayan etkenlerden de söz etmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 15 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Etkili Bir Yönetime Katılmanın Başlıca Koşulları

### **Memduhoğlu ve Yılmaz’ın Kitabı:**

*A- Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 16 tanesinden 2'sine yer veren Memduhoğlu ve Yılmaz'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Yönetim süreçlerinden “karar verme” içerisinde alt başlık olarak karara katılmaya yer vermiştir. “Okul Yönetiminde Karar Verme” içerisinde eğitim yönetiminde karar verme ve karara katılım konularını ele almıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 12 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Yönetime Katılma Biçim ve Dereceleri

### **Sarpkaya'nın Kitabı:**

*A- Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 16 tanesinden 2'sine yer veren Sarpkaya'nın ele aldığı konular şunlardır:

Sarpkaya katılma konusuna yönetim süreçlerinden “Karar Verme Süreci” içerisinde yer vermiştir. “Karara Katılım” içeriğinde hangi durumlarda karara katılmanın doğru olacağından bahsederek, uygun koşullarda astların karara katılımının sağlanmasının, kararın benimsenmesini ve uygulanmasını kolaylaştırdığından söz etmektedir.

“Örgütlerde Yönetime Katılma” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Gürsel (5), Çelik (2), Sarpkaya (2), Memduhoğlu ve Yılmaz (2), Keskinılıç (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer veren Memduhoğlu ve Yılmaz (1) olmuştur.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktaran yazarlar; Gürsel (1), Memduhoğlu ve Yılmaz (1) olmuştur.

#### **4.1.11. İncelenen kitapların “Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-13) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

#### **Başaran’ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 17 tanesinden 3’üne yer veren Başaran’ın ele aldığı konular şunlardır:

Yönetmenlik-Önderlik ilişkisi içerisinde önderliğin tanımını yapmış, yönetmenle önderin farkından söz etmiş ve önderlik özelliklerinden söz ederek ölçüt listede yer alan “Liderliğin Özellikleri Yaklaşımı” na vurgu yapmıştır. “Yönetime Yardımcı İki Önderlik Kuramı” başlığı altında sürdürücü ve dönüşümcü liderliğe yer

vererek ölçüt listede yer alan “Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım; Transaksiyonel ve Transformasyonel Liderlik Davranış Biçimleri” ile örtüşmüştür.

**Tablo-13: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Lider ve Lider Davranışlarının Analizi Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM XX: LİDERLİK VE LİDER DAVRANIŞLARININ ANALİZİ</b>	+	+	-	+	-	+	+
A)Giriş ve Liderliğin Tanımı	-	+	-	+	-	-	+
B)İnsan Davranışları ve Liderliğin Gerekliliği	-	-	-	-	-	-	-
a) İnsan Davranışlarının Nedenleri	-	-	-	-	-	-	-
b) Bireysel Davranışlardaki Gerginlikler	-	-	-	-	-	-	-
c) Bireysel Davranışlarda Engelleme ve Hayal Kırıklığı	-	-	-	-	-	-	-
C)Liderlik Yaklaşımları	-	-	-	+	-	-	-
a) Liderliğin Özellikleri Yaklaşımı	+	+	-	+	-	-	-
b) Liderin Davranışları Yaklaşımı	-	+	-	+	-	-	+
c) Liderliği Durumsal Gereklere ve Liderin Bu Gereklere Uygun Davranışına Bağlayan Görüşler	-	+	-	+	-	-	-
d) Örgüt Yapısı, Liderin Yetkileri ve İzleyicilerle İlişkilerinin Liderin Davranışlarına Etkisini ele Alan Fiedler’in Durumsallık Modeli	-	-	-	+	-	-	-
e) Üç Boyutlu Lider Etkinliği Modeli	-	-	-	-	-	-	-
f) Hersey ve Blancard’ın Durumsallık Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	-
g) Yol-Amaç Kuramı	-	-	-	-	-	-	-
h) Lider Davranış Biçimleri; Otokratik –Demokratik-Katılımcı ve Tam Serbesti Taniyan Liderler	-	-	-	-	-	-	-
i) Çeşitli Liderlik Davranış Biçimlerinin Yarar ve Sakıncaları	-	-	-	-	-	-	-
j) Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım; Transaksiyonel ve Transformasyonel Liderlik Davranış Biçimleri	+	-	-	+	-	-	-
Bölüm toplam: 17							
ölçüt liste içi konu sayısı	3	5	0	8	1	1	5
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	2	3	0	1	0	0	3
ölçüt liste dışı konu sayısı	2	0	0	7	3	3	1
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	2	0	0	7	3	3	1

B. Başaran; K.Keskinçılık; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında; Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 3 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:**

- Liderliğin Özellikleri Yaklaşımı
- Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım; Transaksiyonel ve Transformasyonel Liderlik Davranış Biçimleri

*B- Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Yönetmenlik-Önderlik İlişkisi” ne yer vermiştir. “Yönetmenin Önderlik Özellikleri” başlığı altında bu özellikleri hedef gösterme, bilişsel güç üstünlüğü, iletişim, ilişki ve etkileşimde ustalık, amaca güdülenmede üstünlük, üyelerin gücünü yerli yerinde kullanmak, takım çalışması olarak açıklamıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 2/2’sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yönetmenlik-Önderlik İlişkisi
- Yönetmenin Önderlik Özellikleri

### **Keskinkılıç’ın Kitabı:**

*A- Keskinkılıç tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 17 tanesinden 5’ine yer veren Keskinkılıç’ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Liderlik” ana başlığına yer vermiştir. “Liderlik” başlığı altında lideri tanımlamıştır. “Liderlik” başlığı içeriğinde liderlik özelliklerinden söz ederek ölçüt



listede yer alan “Liderliğin Özellikleri Yaklaşımı”na kısmen de olsa değinmiştir. Lider ve Yönetici arasındaki farkları sıralarken ölçüt listede yer alan “Liderin Davranışları Yaklaşımı”na da vurgu yapmıştır. “Liderlik” başlığı içerisinde yer verdiği ifadeler ile ölçüt listede yer alan” Liderliği Durumsal Gereklere ve Liderin Bu Gereklere Uygun Davranışına Bağlayan Görüşler”e değinmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 5 konu içerisinde 3 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Liderlik ve Lider Davranışlarının Analizi
- Liderliğin Özellikleri Yaklaşımı
- Liderliği Durumsal Gereklere ve Liderin Bu Gereklere Uygun Davranışına Bağlayan Görüşler

#### **Çelik’in Kitabı:**

*A-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 17 tanesinden 4’üne yer veren Çelik’in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Eğitim Yönetiminde Liderlik” konusuna ana başlık olarak yer vermiş ve liderliğin tanımını yapmıştır. “Liderlik Kuramlarının Tarihsel Gelişimi” başlığı içerisinde “Özellik Yaklaşımı”na, “Davranışsal Kuramlar”a, “Durumsallık Kuramları”na yer vermiştir. Ölçüt listede yer alan Fiedler’e liderlikle ilgili bir sözünden alıntı yaparak yer verilmiştir. “Yeni Liderlik Yaklaşımları” başlığı altında “Dönüşümcü Liderlik”i ele alarak ölçüt listede yer alan “Transformasyonel Liderlik Davranış Biçimleri” ile uyum sağlamıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 8 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Liderlik ve Lider Davranışlarının Analizi

*B- Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

Eren'den farklı olarak “Yeni Liderlik Yaklaşımları” na yer vermiştir. “Yeni Liderlik Yaklaşımları”ndan biri olarak “Kültürel Liderlik”e, “Öğretimsel Liderlik”e “Etik Liderlik”e, “Vizyoner Liderlik”e, “Dönüşümcü Liderlik”e ve “Öğrenen Lider”e yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 7/7'sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yeni Liderlik Yaklaşımları
  - Kültürel Liderlik,
  - Öğretimsel Liderlik,
  - Etik Liderlik,
  - Vizyoner Liderlik,
  - Dönüşümcü Liderlik,
  - Öğrenen Lider

### **Memduhoğlu ve Yılmaz'ın Kitabı:**

*A- Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Memduhoğlu ve Yılmaz, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaların 17 tanesinden 1'ine yer vermiştir:

Liderliğin tanımına yer vermiştir.

*B- Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünölen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

“Öğretim Liderliği” ne bölü m başlığı olarak yer vermiştir. “Öğretim Lideri” ana başlığı içerisinde öğretim liderini tanımlamıştır. “Öğretim Liderlerinin Rollerini” ana başlığı içerisinde okul yöneticilerinin öğretim liderliği rolüne yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 3/3'ünü eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Öğretim Liderliği
- Öğretim Lideri
- Öğretim Liderlerinin Rollerini

### **Sarpkaya'nın Kitabı:**

*A- Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 17 tanesinden 3'üne yer veren Sarpkaya'nın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Liderlik konusuna “Okul Örgütü ve Yönetimi” bölüm başlığının “Okul Yöneticisi ve Liderlik” ana başlığı ile yer vermiştir. Liderliğin çeşitli tanımlarına yer vermiştir. “Lider ve Yönetici” arasındaki farklara yer vererek ölçüt listede yer alan “Liderin Davranışları Yaklaşımı”na vurgu yapmıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 3 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Liderlik ve Lider Davranışlarının Analizi
- Liderin Davranışları Yaklaşımı

*B- Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

“Eğitim Programlarının Yönetimi” bölüm başlığının alt başlığı olarak “Öğretim Liderliği”ne yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1'ini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Öğretim Liderliği

“Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Çelik (8), Keskinılıç (5), Başaran (3), Sarpkaya (3), Şişman ve Taşdemir (2), Memduhoğlu ve Yılmaz (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer verme açısından yazarlar; Çelik (7), Memduhoğlu ve Yılmaz (3), Başaran (2), Sarpkaya (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Çelik (8), Başaran (4), Sarpkaya (3), Keskinılıç (3), Memduhoğlu ve Yılmaz (3) şeklinde sıralanabilir.

#### **4.1.12. İncelenen kitapların “Takım Yönetimi” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Takım Yönetimi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-14) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-14: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Takım Yönetimi Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT.	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM XXI: ÖRGÜTLERDE TAKIM YÖNETİMİ</b>	+	-	-	-	-	-	-
I.TAKIM KAVRAMI, TÜRLERİ VE OLUŞUMU	-	-	-	-	-	-	-
A)Takım Kavramı	+	-	-	-	-	-	-
B)Takım Türleri	-	-	-	-	-	-	-
C)Takımların Oluşum Süreci	-	-	-	-	-	-	-
a) Kuruluş Evresi(Forming)	-	-	-	-	-	-	-
b) Karışıklık veya Karmaşa Evresi(Storming)	-	-	-	-	-	-	-
c) Biçimlendirme(Norming)Evresi	-	-	-	-	-	-	-
d) Başarma(Performing)Evresi	-	-	-	-	-	-	-
e) Dağılma(Adjourning)Evresi	-	-	-	-	-	-	-
f) Takımın Oluşmasında Etkili Faktörler	-	-	-	-	-	-	-
<b>II.ÇAĞDAŞ TAKIMLARIN ÖZELLİKLERİ VE ÜYELERİN ROLLERİ</b>	+	-	-	-	-	-	-
A)Çağdaş Takımların Özellikleri	-	-	-	-	-	-	-
B)Takım Üyelerinin Roller	-	-	-	-	-	-	-
a) Takım Çalışmalarını Olumlu Etkileyen Roller	-	-	-	-	-	-	-
b) Takım Çalışmasını Olumsuz Etkileyen Roller	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 16 ölçüt liste içi konu sayısı	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ölçüt liste dışı konu sayısı	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

B. Başaran; K.Keskinlik; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

### **Başaran'ın Kitabı:**

*A- Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 16 tanesinden 3'üne yer veren Başaran'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi kitapları içerisinde sadece Başaran'ın kitabında takım kavramına yer verilmektedir (Yönetim süreci bölüm başlığının, güçleri örgütleme ve eşgüdümleme ana başlığının alt başlığı "Güçbirliğinin aracı:Takım" olarak bahsetmiştir). Takım kavramını tanımlamıştır. Takım üyeleri arasındaki ilişkilerin nasıl olduğuna değinerek ölçüt listede yer alan "Çağdaş Takımların Özellikleri ve Üyelerin Roller" ile konusu ile uyum göstermiştir

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 3 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Güçbirliğinin Aracı: Takım

“Takım Yönetimi” ne ilişkin kavram ve açıklamalara yer veren Başaran (2006:311), “Yönetim eylemi, eğitim işgörenlerini okulun amaçlarında ve değerlerinde birleştirmek; böylece işgörende takım ruhunu geliştirmektir” ifadesi ile takım yönetimini yöneticinin eylemlerinden biri olarak ele almıştır.

#### **4.1.13. İncelenen kitapların “Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon)” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgütlerde Güdüleme” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-15) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

#### **Başaran’ın Kitabı:**

*A- Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 51 tanesinden 7’sine yer veren Başaran’ın ele aldığı konular şunlardır: İnsan ve Örgüt başlığının alt başlığı olarak “Çalışmaya Güdülenme” ye yer vermiştir. “Çalışmaya Güdüleme” içinde insan ihtiyaçlarından, güdülenmenin anlam ve öneminden, güdülenmenin devamlılığından söz etmiştir. “İşgöreni Çalışmaya Güdüleme Yolları” başlığı ile ölçüt listede yer alan “Özendirme Araçlarına Yakından Bakış” uyum sağlamaktadır.

**Tablo-15: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon) Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT.	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM XXII: ÖRGÜTLERDE GÜDÜLEME (MOTİVASYON)</b>	+	-	-	-	+	-	-
I.GÜDÜLEME VE İNSAN İHTİYAÇLARI	+	-	-	-	+	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)Güdüleminin Anlamı ve Önemi	+	-	-	-	-	-	-
a) Güdülerin Karmaşıklığı	-	-	-	-	-	-	-
b) Güdülerin Devamlılığı ve Tatmin Edilen Güdülerin Yapısında Görülen Değişiklikler	+	-	-	-	-	-	-
C)Güdüleminin İlgili Bulunduğu İhtiyaç Tipleri	-	-	-	-	-	-	-
a) Genel Ayrım ve Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
b) Arzu ve İhtiyaçların Daha Ayrıntılı İncelenmesi	-	-	-	+	-	-	-
D)Tatmin Olanaklarını Etkileyen Etmenler	-	-	-	-	-	-	-
E)Clayton Alderfer'in ERG Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	-
<b>II.GÜDÜLEMEDE DİĞER KAPSAM KURAMLARI</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)Güdülemede Herzberg Modeli	-	-	-	-	-	-	-
Herzberg Modelinin Temelleri	-	-	-	-	-	-	-
Herzberg Modelinin Eleştirisi	-	-	-	-	-	--	-
C)Özendirme Araçlarına Yakından Bakış	+	-	-	-	-	-	-
a) Gelir	-	-	-	+	+	-	-
b) Güvenlik	-	-	-	-	-	-	-
c) Yükselme Olanakları	-	-	-	+	+	-	-
d) Çekici İş	-	-	-	+	-	-	-
e) Yapılmaya Değer Bir İş Vermek	-	-	-	+	-	-	-
f) Statü	-	-	-	+	-	-	-
g) Kişisel Yetke ve Güç Kazandırma	-	-	-	-	-	-	-
h) Özel Yaşama Saygılı Olma	-	-	-	-	-	-	-
i) Kararlara Katılma Olanakları Sağlama	-	-	-	+	+	-	-
j) Adaletli ve Sürekli Bir Disiplin Sistemi	-	-	-	+	-	-	-
D)Başarı Güdüsü	-	-	-	-	-	-	-
E)Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı İlişkisi Kuramı	-	-	-	-	-	-	-
<b>III. GÜDÜLEMEDE MODERN YAKLAŞIMLAR: SÜREÇ KURAMLARI</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Klasik Yaklaşımların Kısa Bir analizi	-	-	-	-	-	-	-
B)Vroom'un Ümit(Bekleyiş) Kuramı	-	-	-	-	-	-	-
a) Başarı-Ödül-Ümit(Beklenti)İlişkileri	-	-	-	+	-	-	-
b) İstek veya İhtiyaç Şiddeti	-	-	-	-	-	-	-
c) Çaba-Başarı-Ümit İlişkileri	-	-	-	-	-	-	-
d) Güdülemede İlgili Ödüllerin Yapısı	-	-	-	-	-	-	-
C)Vroom'un Ümit Kuramının Matematiksel İfadesi	-	-	-	-	-	-	-
D)Vroom'un Ümit Kuramının Güçlü ve Sakıncalı Yönlerinin Analizi	-	-	-	-	-	-	-
a) Kuramın Güçlü Yönleri	-	-	-	-	-	-	-
b) Kuramın Sakıncalı Yönleri	-	-	-	-	-	-	-
E)Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Ümit Kuramı	-	-	-	-	-	-	-
F)Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitliği Kuramı	-	-	-	-	-	-	-
G)Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli	-	-	-	-	-	-	-
H)Şartlandırma veya Pekiştirme Kuramı	-	-	-	-	-	-	-
a) Olumlu Pekiştirme	-	-	-	-	-	-	-
b) Olumsuz Pekiştirme	+	-	-	-	-	-	-
c) Son Verme	-	-	-	-	-	-	-
d) Cezalandırma	+	-	-	-	-	-	-
<b>IV.GÜDÜLEMEDE İŞ TASARIMI VE İŞ YAPILANDIRMA YAKLAŞIMLARI</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)İş Tasarımı Tanımı ve Yaklaşımları	-	-	-	-	-	-	-
B)Güdülemede İş Özellikleri(Karakteristikleri)Modeli	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 51							
ölçüt liste içi konu sayısı	0	0	0	9	5	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	2	0	0	0	1	0	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0	0	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0	0	0	0	0

B. Başaran; K.Keskinlik; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya



**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 7 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Olumlu Pekiştirme
- Cezalandırma

### **Çelik'in Kitabı:**

*A- Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 51 tanesinden 9'una yer veren Çelik'in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

İnsan ihtiyaçlarının ayrıntılı incelenmesi konusu içerisinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine yer vermiştir.

Çelik Yöneticilerin Motivasyon araçları içerisinde yer verdiği şu başlıklarla ölçüt liste ile uyum sağlamıştır:

- Kötücül Rekabet Ortamını Ortadan Kaldırmak,
- Maddi ve Manevi Teşvikler,
- Açık İletişim
- Geri Besleme
- Yöneticinin Davranışları
- Kararlara Katılım ve Sorumluluk Vermek
- Makul İşe Alma Uygulamaları
- Performans Değerlendirmeleri Yerine Hedef Belirleme Oturumları
- Çalışanların Güçlü Yönlerine Odaklanmak

- Çalışmayı Takdir Etmek ve Ödüllendirmek
- Yükselme Olanakları Sağlamak
- İşin Önemli Olduğunu Hissettirmek
- Çalışanların Şikâyetlerini Dikkate Almak

### **Gürsel'in Kitabı:**

*A- Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 51 tanesinden 5'ine yer veren Gürsel'in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Okul Yönetiminde İnsan İlişkileri başlığı altında Güdüleme (motivasyon) ana başlığı kullanmıştır.

“Güdüleme” başlığı içeriğinde güdülemenin tanımına yer vermiştir. Güdüleme araçlarından yer verdiği yüksek ücret ile ölçüt listede yer alan “Gelir” ile uyum sağlamıştır. Güdüleme araçlarına yönelik olarak yer verdiği terfi, işten çıkarma, terfi edememe ile ölçüt listede yer alan yükselme olanaklarına vurgu yapmaktadır. Güdüleme içerisinde çalışanlara karar verme özgürlüğü tanınmasından söz eden Gürsel bu yolla ölçütte yer alan “Kararlara Katılma Olanakları Sağlama” na değinmektedir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 5 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Güdüleme ve İnsan İhtiyaçları

“Örgütlerde Güdüleme” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar elik (9), Başaran (7), Grsel (5) şeklinde sıralanmaktadır.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer veren yazar olmamıştır.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Başaran (2), Grsel (1) olmuştur.

Güdüleme veya motivasyon, örgüt yönetimleri için çalışanların işe devamı, işte sürekliliği ve performans düzeyini artırma açısından önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Yönetimin işlevi, işlerin diğer bireylerin çabaları yoluyla verimli bir şekilde gerçekleşmesi olarak tanımlandığına göre, insanın motivasyonunu anlama yönetsel başarı açısından gereklidir (zdemir, 2007:120) Buna karşın örgütlerde güdüleme konusuna yazarların kısmen yer vererek ihmal ettikleri söylenebilir.

#### **4.1.14. İncelenen kitapların “rgtlerde çatışma ve çatışmanın çözümlenmesi” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“rgtlerde çatışma ve çatışmanın çözümlenmesi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-16) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

### **Başaran'ın Kitabı:**

*A- Başaran tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 7'sine yer veren Başaran'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Başaran “Yönetimi Engelleyen Sorunları Çözme” başlığı kapsamında çatışma kavramına yer vermiştir. Çatışmanın çözümlenmesi ile ilgili olarak yer verdiği “Göz Ardı Etme” ile ölçüt listede yer alan “Bilmezlikten Gelme” ile uyum sağlamıştır. Çatışmanın çözümlenmesi ile ilgili olarak yer verdiği “Erteleme” ile ölçüt listede yer alan “Geciktirme Yaklaşımı” uyum sağlamıştır. Çatışmanın çözümlenmesi ile ilgili olarak yer verdiği “Ortaklaşılacak Yönleri Bulmak” ile ölçüt listede yer alan “Üçüncü Bir Tarafın(Hakemin)Yargısı” uyum sağlamıştır.

Çatışmanın çözümlenmesi ile ilgili olarak yer verdiği “Pazarlık” ile ölçüt listede yer alan “Pazarlık Etme veya Karşılıklı Ödün Verme” ile uyum sağlamıştır. Çatışmanın yönetilmesinde oylamadan yararlanmanın başarılı olabileceğinden söz ederek ölçüt listede yer alan “Oylama (Reye Koyma)Yöntemi”ne vurgu yapmıştır. Çatışmanın yararlarının olabileceğinden de bahseden Başaran, uzayan çatışmaların okulu zarara uğratacağından ve çatışmanın yararının azaltılmadan ustalıklı yönetilmesi gerektiğinden de söz etmiştir.

### **Gürsel'in Kitabı:**

*A- Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 11'ine yer veren Gürsel'in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

**Tablo-16: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözülmesi Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
BÖLÜM XXIII: ÖRGÜTLERDE ÇATIŞMA VE ÇATIŞMANIN ÇÖZÜMLENMESİ	-	-	-	-	+	-	+
I.ÖRGÜTLERDE ÇATIŞMA TÜRLERİ	-	-	-	-	-	-	-
A)Çatışmanın Tanımı ve Önemi	+	-	-	-	+	-	+
B)Çatışmanın Nedenleri	-	-	-	-	+	-	+
a) Örgüt İçi Bağımlılıkların Ortaya Çıkardığı Çatışmalar	-	-	-	-	+	-	-
aa)Sınırlı Kaynaklara Karşılıklı Bağımlılıklar	-	-	-	-	-	-	+
bb)Faaliyetlerin Zamanlanmasında İç Bağımlılıklar	-	-	-	-	-	-	-
cc)Örgütsel Görev ve Sorumluluklarda Karışıklıklar	-	-	-	-	-	-	+
b) Amaçlarda Ortaya Çıkan Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar	-	-	-	-	+	-	+
aa)Sınırlı Kaynaklara Bağımlılık	-	-	-	-	-	-	+
bb)Rekabetçi Ödüllendirme Sistemi	-	-	-	-	-	-	+
cc)Bireysel Amaçlardaki Farklılıklar	-	-	-	-	-	-	+
dd)Örgütsel Amaçların Subjektif Çalıştırılması	-	-	-	-	-	-	-
c) Algılama Farklılıklarının Ortaya Çıkardığı Çatışmalar	-	-	-	-	+	-	+
aa)Bilgi Edinme ve Göndermede Farklılıklar	-	-	-	-	-	-	+
bb)Bilgi Sağlamada Bağımsızlık	-	-	-	-	-	-	-
cc)Zaman Ufkunda Farklılıklar	-	-	-	-	-	-	-
dd)Bölüm Amaçlarında Farklılıklar	-	-	-	-	-	-	-
ee)Yöneticilik Görüş ve Uygulamalarındaki Farklılıklar	-	-	-	-	+	-	+
ff)Yeniliklerin Getirdiği Yeni Bilgi ve Görüşlerden Doğan Anlaşmazlıklar	-	-	-	-	-	-	+
C)Örgütlerde Çatışma Türleri	-	-	-	-	-	-	-
a) Bireylerarası Çatışmalar	-	-	-	-	+	-	-
b) Gruplararası Çatışmalar	-	-	-	-	+	-	-
c) Bölümlerarası Çatışmalar	-	-	-	-	-	-	-
d) Örgütlerarası Çatışmalar	-	-	-	-	+	-	-
D)Çatışmaların Analizinde İzlenecek Yollar	-	-	-	-	+	-	-
II.ÇATIŞMANIN ÇÖZÜMLENMESİ	-	-	-	-	-	-	+
A)Çatışmanın Çözümüne İlişkin Yaklaşımlar	-	-	-	-	-	-	-
a) Bilmemezlikten Gelme veya KayıtsızlıkYaklaşımı	+	-	-	-	-	-	+
b) Geciktirme Yaklaşımı	+	-	-	-	-	-	-
c) İnandırma(Persuasion)Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	+
d) Yumuşatma(Smoothing over)Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	+
e) Kura Çekme Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	-
f) Sorun Çözme Yaklaşımı	-	-	-	-	-	-	+
g) Üçüncü Bir Tarafın(Hakemin)Yargısı	+	-	-	-	-	-	-
h) Politik Yaklaşımlar	-	-	-	-	-	-	-
i) Pazarlık Etme veya Karşılıklı Ödün Verme	+	-	-	-	-	-	+
j) Oylama(Reye Koyma)Yöntemi	+	-	-	-	-	-	-
k) Çatışmanın Etkilerini Değerleme Yöntemi	-	-	-	-	-	-	+
l) Meşgul Etme Yöntemi	-	-	-	-	-	-	-
m) Yeni Olanaklar Bulunması	-	-	-	-	-	-	+
n) Örgütsel Önlemler Alma	-	-	-	-	-	-	-
o) Çatışmanın Olumsuz Sonuçlarının Azaltılması İçin Dikkat Edilecek Hususlar	+	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 43	7	0	0	0	11	0	21
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	0	0	2	0	3
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0	0	0	0	4
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0	0	0	0	3

B. Başaran; K.Keskinkılıç; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

Gürsel, çatışma kavramına ana başlık olarak yer vermiştir. Çatışma kavramını tanımlamıştır. Çatışmanın nedenleri konusuna değinmiştir. “Örgüt İçi Bağımlılıkların Ortaya Çıkardığı Çatışmalar”a, “Amaçlarda Ortaya Çıkan

Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar”a, “Algılama Farklılıklarının Ortaya Çıkardığı Çatışmalar”a, “Yöneticilik Görüş ve Uygulamalarındaki Farklılıklar” dan kaynaklanan çatışmalara yer vermiştir.

Örgütlerde çatışma türlerinden “Bireylerarası Çatışma” ya, “Gruplararası Çatışma”ya ve “Örgütlerarası Çatışma”ya yer vermiştir. “Okul yöneticisi yakınma kapısını açık tutarak almış olduğu kararların uygulama sonuçlarından haberdar olabilecek ve gerekli önlemleri zamanında ve yerinde alabilecek imkâna kavuşacaktır” şeklinde yer verdiği ifade ile de okul yönetiminde çatışmaları öğrenme yollarından yakınmaya değinmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 11 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Amaçlarda Ortaya Çıkan Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar
- Çatışmaların Analizinde İzlenecek Yollar

### **Sarpkaya'nın Kitabı:**

*A- Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 21'ine yer veren Sarpkaya'nın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Çatışma kavramına “Okulda Çatışma Yönetimi” ana başlığı ile yer vermiştir “Okulda Çatışma Yönetimi” ana başlığı içeriğinde çatışma kavramını tanımlamıştır. “Çatışmanın Nedenleri” ne ayrı bir başlık olarak yer vermiştir. “Çatışma Nedenleri”

içerisinde ele aldığı ifadelerle ölçüt listede yer alan “Örgütsel Görev ve Sorumluluklarda Karışıklıklar” ile uyum sağlamıştır.

“Çatışma Nedenleri” içerisinde ele aldığı ifadelerle ölçüt listede yer alan “Amaçlarda Ortaya Çıkan Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar”, “Sınırlı Kaynaklara Karşılıklı Bağımlılıklar”, “Rekabetçi Ödüllendirme Sistemi”, “Bireysel Amaçlardaki Farklılıklar”, “Örgütsel Amaçların Subjektif Çalıştırılması”, “Algılama Farklılıklarının Ortaya Çıkardığı Çatışmalar”, “Bilgi Edinme ve Göndermede Farklılıklar”, “Yöneticilik Görüş ve Uygulamalarındaki Farklılıklar”, “Yeniliklerin Getirdiği Yeni Bilgi ve Görüşlerden Doğan Anlaşmazlıklar” konuları ile uyum sağlamıştır. “Çatışmanın Yönetilmesi” başlığı ile ölçüt listede yer alan “Çatışmanın Çözümlemesi” başlığı örtüşmektedir.

Çatışmanın Yönetilmesi” içerisinde yer alan “Kaçınma” ölçüt listede yer alan “Bilmezlikten Gelme” ile örtüşmektedir. Çatışmanın Yönetilmesi” içerisinde yer alan “İnanırma” ölçüt listede yer alan “Üstün Amaçlar Saptama” ile uyumlu bulunmuştur. “Çatışmanın Yönetilmesi” içerisinde yer alan “Yumuşatma” ölçüt listede yer alan “Yumuşatma Yaklaşımı” ile örtüşmektedir. “Çatışmanın Yönetilmesi” içerisinde yer alan “Problem Çözme”, ölçüt listede yer alan “Sorun Çözme” ye karşılık gelmektedir. “Çatışmanın Yönetilmesi” içerisinde yer alan “Uzlaştırma”, ölçüt listede yer alan “Oylama” ile uyumlu bulunmuştur. “Çatışmanın Yönetilmesi”nin içeriği ölçüt listede yer alan “Çatışmanın Etkilerini Değerlendirme” ile uyumlu bulunmuştur. “Çatışmanın Yönetilmesi” içerisinde yer alan “Kaynakların Arttırılması” ise ölçüt listede yer alan “Yeni Olanaklar Bulunması” na karşılık gelmektedir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 21 konu içerisinde 3 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi

- Çatışmanın Nedenleri
- Yeni Olanaklar Bulunması

*B- Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

“Okul İşletmesinin Yönetimi” bölümü içerisinde “Risk Yönetimi” ana başlığına risk yönetimi hakkında bilgi vermiştir. “Okul Yönetiminde Riskin ve Belirsizliğin Tanımlanması”na yer vermiştir. “Risk Çeşitleri” alt başlığı içerisinde eğitim örgütlerinin karşılaşabileceği “Stratejik Risk”, “Mali Risk”, “Yasal Risk” ve “İşlevsel Risk”e ilişkin bilgilere yer vermiştir. “Risk Sınıflandırma” alt başlığı içerisinde bir örgütün bir riskin olumsuz etkisine karşı koyabilme yeteneğinin o örgütün dayanıklılığını göstereceğinden söz ederken dayanıklılığı dört işlevsel kategoriye bölmüştür.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 3/4’ünü eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Risk Yönetimi
- Okul Yönetiminde Riskin ve Belirsizliğin Tanımlanması
- Risk Çeşitleri



“Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Sarpkaya (21), Gürsel (11) Başaran (7) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer veren Sarpkaya (4) olmuştur.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Sarpkaya (6), Gürsel (2) olmuştur.

“Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi” bölümüne yönelik kavram ve açıklamalara sadece üç yazarın yer vermesi çatışmanın örgütsel bir olgu olarak yeterince kabul görmediği yönünde bir izlenim uyandırabilir. Memduhoğlu’na (2008) göre geniş düşünemeyen yöneticiler, farklılıkların sorun ve çatışma yaratacağı düşüncesiyle örgüt içinde çalışanlardan birbirlerinin aynı olmalarını, benzer tutum ve davranışları benimser bir çizgide olmalarını arzu ederler. Ancak aynı olmanın beraberlik olmadığı, tek örnek olmanın birlik olmadığı düşüncesi gittikçe daha çok taraftar bulmaktadır. Artık hedef; farklı yeteneklere, tek vizyon ve amaçla birlikte çeşitli roller, bakış açıları, kapasiteler ve görevlere sahip kişilerden oluşan takımlar birliğe ile ulaşmayı başarmaktır. Farklılıkların karmaşa ve çatışma yerine güç birliği ve sinerji yaratmasının ön koşulu, herkesçe benimsenen yüce bir amaç, ortak bir vizyon ve paylaşılan bir değerler sistemidir.

#### **4.1.15. İncelenen kitapların “Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında ne

düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-17) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-17: Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitaplarının Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR						
	B.	K.	ŞT	Ç.	G.	MY.	S.
<b>BÖLÜM XXIV: ÖRGÜT GELİŞTİRME VE ÖRGÜT GELİŞTİRME TEKNİKLERİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>I.ÖRGÜT GELİŞTİRME</b>	-	-	+	-	-	-	-
A)Örgüt Geliştirme Amaçları ve Özellikleri	-	-	-	-	-	-	-
B)Örgüt Geliştirme Teknikleri	-	-	-	-	-	-	-
<b>II. DUYARLILIK EĞİTİMİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Tanımı ve Süreci	-	-	-	-	-	-	-
B)Bireylerarası İlişkiler ve Duyarlılık Eğitimi	-	-	-	-	-	-	-
C)Duyarlılık Eğitiminin Sağladığı Yararlar	-	-	-	-	-	-	-
a) Kişi Açısından	-	-	-	-	-	-	-
b) Grup Açısından	-	-	-	-	-	-	-
c) Örgüt Açısından	-	-	-	-	-	-	-
<b>III. ÖRGÜTSEL GÖREVLERLE İLGİLİ DÜZENLEMELER VE İŞİ ZENGİNLEŞTİRME</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Esnek Rol Belirleme	-	-	-	-	-	-	-
B)Esnek Çalışma Saatleri	-	-	-	-	-	-	-
c)İşi Zenginleştirme	-	-	-	-	-	-	-
<b>IV. AMAÇLARA GÖRE YÖNETİM</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Amaçlara Göre Yönetimin Tanımı	-	-	-	-	-	-	-
B)Amaçlara Göre Yönetimin Süreci	-	-	-	-	-	-	-
a) Amaçların Belirlenmesi	-	-	+	-	-	-	-
b) Faaliyetlerin Planlanması	-	-	+	-	-	-	-
c) Otokontrol	-	-	-	-	-	-	-
d) Başarı Değerlendirme	-	-	-	-	-	-	-
C)Amaçlara Göre Yönetimin (AGY)Yarar ve Sakıncaları	-	-	-	-	-	-	-
<b>V. YÖNETİM BİÇİMİ ÖLÇEĞİ</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>VI. FAALİYET ARAŞTIRMASI</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>VII. PLANLI DEĞİŞME</b>	-	-	-	-	+	-	-
<b>VIII. ÖRGÜT VE SÜREÇ DANIŞMANLIĞI</b>	-	-	-	-	-	-	-
A)Örgüt Danışmanlığı	-	-	-	-	-	-	-
B)Süreç Danışmanlığı	-	-	-	-	-	-	-
<b>IX. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME</b>	-	-	-	+	-	+	+
A)Genel Düşünceler	-	-	-	-	-	-	-
B)Öğrenmenin Tanımı	-	-	-	-	-	-	-
C)Öğrenmenin Örgütler Açısından Önemi	-	-	-	-	-	+	+
D)Bireyde Öğrenme Gütüsünü Arttırmak ve Geliştirmek	-	-	-	+	-	+	+
E)Başlıca Öğrenme İlkeleri	-	-	-	-	-	-	-
a) Kişiyi Öğrenimi Hakkında Yeterli Bilgi Vermek	-	-	-	-	-	-	-
b) Tutumların Öğrenme Üzerindeki Etkilerini Dikkate Almak	-	-	-	-	-	-	-
c) Öğrenmede Tekrardan Yararlanmak	-	-	-	-	-	-	-
d) Eğitimde Uygulamalı Yönetimin Yararları	-	-	-	-	-	-	-
e) Etkin Bir Öğrenme İçin Konuların Anlamlı Bir Biçimde Düzenlenmesi	-	-	-	-	-	-	-
f) Her Konu İçin Öğrenme Düzeyinin Farklı Olması ve Bunların Her biri İçin Farklı Yöntemlere İhtiyaç Duyulması	-	-	-	-	-	-	-
F)Örgütlerde Öğrenme Biçimini Değerlendirme	-	-	-	-	-	-	-
G)Bir Öğrenme Sistemi Olarak Kuruluşlar	-	-	-	-	-	-	-
Bölüm toplam: 43							
ölçüt liste içi konu sayısı	0	0	3	2	1	3	3
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	2	2	0	2	2
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0	2	0	0	1
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0	2	0	0	1

B. Başaran; K.Keskinlik; ŞT.Şişman ve Taşdemir; Ç. Çelik; G. Gürsel; MY.: Memduhoğlu ve Yılmaz; S.Sarpkaya

### **Çelik'in Kitabı:**

*A- Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 2'sine yer veren Çelik'in ele aldığı konular şunlardır:

Öğrenen Örgüt konusu içerisinde öğrenen örgütün tanımına ilk ortaya çıkışına ve önemine yer vermiştir. Öğrenen örgüt olmanın yolunun çalışanların öğrenmeye güdülenmesi ve örgütün öğrenmeyi ödüllendirici bir yapısının bulunması gerektiğinden söz ederek ölçüt listede yer alan “Bireyde Öğrenme Güdüsünü Arttırmak ve Geliştirmek” konusuna değinmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 2 konu içerisinden 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Öğrenmenin Örgütler Açısından Önemi
- Bireyde Öğrenme Güdüsünü Arttırmak ve Geliştirmek

*B-Çelik tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

Öğrenen Eğitim Sisteminin Özelliklerini sıralamıştır. Öğrenen örgüt yaklaşımının eğitim örgütlerinin doğası ile örtüştüğünden söz eden Çelik, örgütsel

öğrenmenin gerçekleşmesinin toplumun öğrenmeye verdiği değerle olanaklı olduğuna da vurgu yapmıştır.

**Ölçüt Liste Dışındaki Yönetim Psikolojisi Kavram ve Açıklamalarından Eğitim Yönetimine Aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 2/2'sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Öğrenenen Örgüt
- Öğrenen Eğitim Sistemi

#### **Sarpkaya'nın Kitabı:**

*A-Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Sarpkaya ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamaların 43 tanesinden 3'üne yer vermiştir:

“Öğrenen Örgüt” konusu içerisinde öğrenen örgütün tanımına yer vermiştir. “Öğrenen Örgüt” konusu içerisinde öğrenen örgütün önemine yer vermiştir. “Öğrenen Örgüt” konusu içerisinde çalışanların öğrenmeye güdülenmesi için örgütün, öğrenmeyi ödüllendirici bir yapısının bulunması gerektiğinden söz ederek ölçüt listede yer alan “Bireyde Öğrenme Güdüsünü Arttırmak ve Geliştirmek” konusuna temas etmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 3 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütsel Öğrenme
- Öğrenmenin Örgütler Açısından Önemi

*B- Sarpkaya tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

Öğrenen Okul kavramına yer veren Sarpkaya, okulların öğrenen örgütlere dönüşebilmesi için yapı, süreç ve uygulama açısından herkesin sürekli öğrenmesini sağlayacak bir örgütsel biçime ulaşması gerektiğinden söz etmektedir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/1'ini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Öğrenen Okul

#### **Şişman ve Taşdemir'in Kitabı:**

*A-Şişman ve Taşdemir tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 3'üne yer veren Şişman ve Taşdemir'in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“MEB tarafından hazırlanan ve uygulanan bazı eğitim projeleri” başlığı içerisinde ele aldığı “Milli Eğitimi Geliştirme Projesi” ile “Örgüt Geliştirme”ye vurgu yapmıştır. Ölçütte “Amaçlara Göre Yönetim” içerisinde yer alan “Amaçların Belirlenmesi”ne yönelik olarak “Okul Amaçlarının Oluşturulması” uyumlu bulunmuştur. “Okulun Amaçlarının Oluşturulması” içeriğinde amaç belirlemeden sonraki aşamanın planlama olduğundan söz eden Şişman ve Taşdemir ölçütte yer alan “Faaliyetlerin Planlanması”na vurgu yapmıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 3 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Faaliyetlerin Planlanması
- Amaçların Belirlenmesi

#### **Memduhoğlu ve Yılmaz’ın Kitabı:**

*A- Memduhoğlu ve Yılmaz tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 3’üne yer veren Memduhoğlu ve Yılmaz’ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Öğrenen Örgüt Olarak Okul” başlığı altında örgütsel öğrenmeye yer vermiştir. “Öğrenen Örgüt Olarak Okul” içeriğinde öğrenmenin örgütler açısından önemine yer verirken örgütsel öğrenmeyi okul açısından da ele almıştır. “Öğrenme İklimini Geliştirmek” başlığı ile olumlu bir okul ortamı oluşturmada okul yöneticisine düşen görevleri, öğretim zamanını etkili kullanma, öğrencileri öğrenmeye özendirmek, yöneticinin görünür olması, çalışanların başarılarını

ödüllendirme, yüksek akademik standartlar geliştirmek, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlama şeklinde sıralamıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 3 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütsel Öğrenme
- Bireyde Öğrenme Güdüsünü Arttırmak ve Geliştirmek

#### **Gürsel'in Kitabı:**

*A-Gürsel tarafından yazılmış Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi Kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme düzeyi açısından değerlendirilmesi*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 1'ine yer veren Gürsel'in ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Okul Yönetiminde İnsan İlişkiler başlığı altında "Değişme"ye yer vererek ölçüt listede yer alan "Planlı Değişme"ye vurgu yapmaktadır.

"Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri" bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar Sarpkaya (3), Şişman ve Taşdemir (3), Memduhoğlu ve Yılmaz (3), Çelik (2), Gürsel (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer verme açısından yazarlar; Çelik (2), Sarpkaya (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma düzeyleri açısından yazarlar; Çelik (4), Sarpkaya (3) şeklinde sıralanabilir.

#### **4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum**

Eğitim Yönetimi kitaplarının Erol Eren tarafından yazılmış Yönetim Psikolojisi kitabı içindekiler listesine dayalı olarak (ölçüt liste) her bir bölümünün, incelenen ders kitaplarında ne düzeyde ele alındığına, ele alınan kavram ve açıklamaların eğitim yönetimine ne düzeyde yansıdığına dair araştırma bulguları ölçüt listenin veri elde edilen her bir bölümü için ayrı ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

Tablolarda yer alan ifadeler aşağıdaki anlamlarda kullanılmıştır:

**Ölçüt liste içi konu sayısı:** yazarların, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına, niceliksel olarak yer verme düzeylerini göstermektedir.

**Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı:** yazarların kitaplarında, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından, eğitim yönetimine aktardıklarını ifade etmektedir.

**Ölçüt liste dışı konu sayısı:** yazarların kitaplarında ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldıkları yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını niceliksel olarak göstermektedir.

**Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı;** yazarların kitaplarında ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldıkları yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktardıklarını ifade etmektedir.

##### **4.2.1. İncelenen kitapların “Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitaplarında



ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-18) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-18: Eğitim Yönetimi Kitaplarının Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR		
	Aydın	Kaya	Başaran
<b>BÖLÜM I:PSİKOLOJİNİN YÖNETİM VE ORGANİZASYONLARDAKİ YERİ VE ÖNEMİ</b>	-	-	-
<b>I. PSİKOLOJİNİN GENEL YÖNETİM VE İŞLETME YÖNETİMİ İLE İLİŞKİLERİ</b>	-	-	-
A)Kavramlarla İlgili Açıklamalar	-	-	-
B)Yönetimde Davranış Bilimleri ve Psikolojinin Bu Bilimler İçindeki Yeri	-	-	-
C)Yönetim İle Psikolojinin Belli Başlı İlişkileri	-	-	-
D)Bilim ve Yaşam Diyaloğu	-	-	-
a) Bilimsel Yaklaşımın İki Yönü	-	-	-
b) Yaşam İle Bilimin Birbirine İraksak Yaklaşımı	-	-	-
c) Yaşam İle Bilimin Birbirine Yakınsak Yaklaşımı	-	-	-
d) Yaşam İle Bilimin Yakınlaşması	-	-	-
<b>II. YÖNETİM VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİNİN GELİŞMESİ</b>	+	-	-
A)Tarihsel Bir Yaklaşım	-	-	-
B) Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Doğuşuna Neden Olan Klasik Yönetim Görüşleri ve Doğurduğu Tepkiler	+	+	-
a) Frederick W. Taylor'un Bilimsel Yönetim Akımı	+	+	-
b) Bilimsel Yönetim Akımına Henri Fayol'un Katkıları	+	+	-
c) Max Weber'in Bürokrasi Modeli	+	+	-
C) Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Önemini Ortaya Koyan Belli Başlı Araştırmalar	-	-	-
a) Kurt Lewin Ve Arkadaşlarının Önderlik Araştırması	-	-	-
b) Elton Mayo Ve Hawthorne Araştırmaları	+	+	-
c) Yankee City Araştırması	-	-	-
d) Harwood İmalat İşletmesi Araştırması	+	+	-
e) Tavistock Enstitüsü Araştırması	-	-	-
D) Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Temellerini Oluşturan Kuramsal Görüşler	-	-	-
a) Douglas Mcgregor ve X Ve Y Kuramları	+	+	-
b) George V. Homans'ın İnsan Grubu Yaklaşımı	-	-	-
c) Chris Argyris'in Olgunlaşma Kuramı	+	-	-
d) A.Maslow'un İnsan Gereksinimleri Kuramı	+	+	-
e) F.Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen-Güdüleme)Kuramı	-	-	-
f) Rensis Likert'in Yönetim Sistemleri Yaklaşımı	+	-	-
g) Kurt Lewin'in Güç Alanı Analizi	+	-	-
h) Blake ve Mouton'un Yönetim Biçimleri	-	-	-
E)Örgütsel Sorunların Üç Bölümü	-	-	-
a) Kadro	-	-	-
b) Birey	+	-	-
c) Grup	+	-	-
F)Birey ve Örgüt Arasındaki İlişkiler	+	-	-
a) Amaçlara Karşı İlgisi	+	-	-
b) Grubu Benimseme	+	+	-
c) Kişisel Değer Kazanma İsteği	+	+	-
G)Örgüt Psikologlarının Görevleri	-	-	-
e) Araştırma	-	-	-
a) Danışma	-	-	-
b) Program Geliştirme	-	-	-
c) Kişi Değerlendirme	-	-	-
Bölüm toplam: 44			
ölçüt liste içi konu sayısı	18	10	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	1	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	4	8	8
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	3	6

### **Aydın'ın Kitabı:**

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme düzeyi ve eğitim yönetimine aktarma açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 18'ine yer veren Aydın'ın ele aldığı konular şunlardır:

“Örgüt ve Yönetim Kuramları”na bölüm olarak yer vermiştir. “Klasik Kuram”ı ana başlık olarak ele almıştır. “Klasik Kuram” ana başlığı içerisinde ilk olarak “Bürokrasiye” yer vermiştir. Fayol’un “Yönetim Kuramı”na yer vermiştir. Taylor’un “Bilimsel Yönetim”ine yer vermiştir. Neoklasik örgüt kuramları içerisinde Hawthorne Araştırmalarına yer vermiştir. Harwood Araştırmalarına yer vermiştir.

Aydın “Örgüt ve Yönetim Kuramları” bölümü içerisinde “Karmaşık İnsan” ana başlığı içerisinde Mc Gregor’un X ve Y kuramlarını ele almıştır. “Örgüt ve Yönetim Kuramları” bölümü içerisinde “İyimser Görüş” ana başlığı içeriğinde Chris Argris’ten söz etmiştir. Gereksinim ana başlığı içerisinde Maslow’un gereksinimler hiyerarşisine yer veren Aydın bunun dışında konu ile ilgili “İnsan Farklı Gereksinimlere Sahiptir” “Gereksinimler Doyurulabilir Mi”, “Farklı Gereksinimlerin Önemi”, “Gereksinimlerin Önemi Değişir Mi”, “Gereksinim Gücünde Bireysel Farklılıklar” başlıklarına da yer vermiştir.

Aydın, “Örgüt ve Yönetim Kuramları” bölümü içerisinde “İyimser Görüş” ana başlığı içeriğinde Likert’ten söz etmiştir. Kurt Lewin’in (portakal suyu ve balık yağı ile beslenmeleri konusunda annelerin ikna edilmesi yoluyla grup tartışmasının insanlarda tutum değişimine etkisinin araştırılmak istendiği) araştırmasına Neoklasik kuram içeriğinde Hawthorne araştırmalarından sonra verilmiştir.

“Örgüt ve Birey” bölüm başlığı içerisinde yer verdiği “Bireylerle Örgütlerin Etkileşimi” ile ölçüt listede yer alan “Birey’e vurgu yapmıştır. “Yönetimin Doğal

Örgüte Karşı Tutumu” ile ölçüt listede yer alan “Grup” kavramına değinmiştir. “Bireylerle Örgütlerin Etkileşimi” ile ölçüt listede yer alan “Birey ve Örgüt Arasındaki İlişkiler”le uyumlu bulunmuştur. “Örgüt-Birey Etkileşiminin Dinamiği” içeriğinde örgüt ve bireysel amaçlar arasındaki ilişkilere yer vermiştir. “Grubu Benimseme” ile ilgili açıklamalara “Doğal Örgütlerin Nitelikleri” ilişkili bulunmuştur. “Örgütlerdeki Bireyler” ve “Etkileşime Bireyin Katkısı” ile ölçüt listede yer alan “Kişisel Değer Kazanma İsteği”ne değinmiştir.

*B-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

“Bürokrasi” alt başlığı içerisinde de “Bürokratik Modelin Eleştirisi”, “kuralların işlevleri ve olumsuz sonuçları” başlıklarına yer vermiştir. “Yönetim Kuramı” alt başlığı içerisinde Gulick ve Urwick’ten bahsetmiştir. “Neoklasik Örgüt Kuramı” “Örgüt ve Yönetim Kuramları” bölüm başlığında ana başlık olarak yer vermiştir. Kurt Lewin’in (portakal suyu ve balık yağı ile beslenmeleri konusunda annelerin ikna edilmesi yoluyla grup tartışmasının insanlarda tutum değişimine etkisinin araştırılmak istendiği) araştırma ile Eren’in kitabında yer verdiği araştırma (çocuklara maske yaptırılması yoluyla onlardaki önderlik biçimleri ve bunların grup ilişkileri ve verimliliği üzerindeki etkileri incelenmiştir) niteliksel olarak birbirinden farklıdır.

### **Kaya’nın Kitabı:**

*A-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 44 tanesinden 10'una yer veren Kaya'nın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Eğitim yönetimi” bölüm başlığının “Klasik Yaklaşımlar” ana başlığına yer vermiştir. Genel yönetim yaklaşımının alt başlığında “Frederick Wilsow Taylor”a yer vermiştir. Genel yönetim yaklaşımının alt başlığında “Henri Fayol’a yer vermiştir. Genel yönetim yaklaşımının alt başlığında “Max Weber”e yer vermiştir. “Davranışçı Akımların” içeriğinde Hawthorne araştırmasına yer vermiştir. “Demokratik Liderlik” konusu içerisinde Harwood Araştırmasına yer vermiştir.

Kaya, “Güdüleme Kuramları” içerisinde yer verdiği X ve Y Kuramı ile ilgili kuramsal bilgilerin ardından sonuç bölümünde ülkemiz açısından yaygın olan görüşlere değinmek suretiyle adı geçen kuramlarla eğitim sistemimiz açısından bağ kurmuştur. “Güdüleme” ana başlığı içerisinde Maslow’un gereksinimler hiyerarşisine yer vermiştir. “İnsan” alt başlığı altında insanın gruba uyma davranışından söz ederek ölçüt listede yer alan “Grubu Benimseme” ile uyum sağlamıştır. “İnsan” alt başlığı altında kendini gerçekleştirme isteğinden söz ederek ölçütte “Kişisel Değer Kazanma” kavram ve açıklamalarını karşılayan ifadeler kullanmıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Kaya, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 10 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Yönetimsel ve Örgütsel Psikolojinin Doğuşuna Neden Olan Klasik Yönetim Görüşleri ve Doğurduğu Tepkiler

*B-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

“Eğitim Yönetimi” bölüm başlığında “Klasik Yaklaşımlar” ana başlığının altında “Siyasal Bilim Yaklaşımı”na yer vermiştir. Davranışçı ve Çevresel Yaklaşımlar” dan “Davranışçı Akımlar” içerisinde “Chester Irving Barnard” a yer vermiştir. Davranışçı ve Çevresel Yaklaşımlar” dan “Davranışçı Akımlar” içerisinde “Mary Parker Follet” e, “Herbert Simon” a, “F. M. Marx a, “J. M. Gaus”a başlık olarak yer vermiştir. “Çevresel Yaklaşımlar” içerisinde “D. Waldo” ya ve “Philip Seiznick” e başlık olarak yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 3/8’ini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Siyasal Bilim Yaklaşımı
- Davranışçı ve Çevresel Yaklaşımlar ve Eğitim Yönetimi
- Güdüleme Kuramları “Sonuç” bölümü

#### **Başaran’ın Kitabı:**

*B-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şunlardır:

Yönetim kuramlarını ölçüt listeden farklı bir şekilde sınıflandırmış ve yönetim kuramcılarına yer vermemiştir. Örgüt ve yönetim kuramları içerisinde “Ataerkil Yönetim Kuramları” alt başlığına yer vermiştir. “Örgüt ve Yönetim Kuramları” içerisinde “Yapısal Kuramlar” alt başlığına yer vermiştir. “Örgüt ve Yönetim Kuramları” içerisinde “Yönetsel Kuramlar” alt başlığına yer vermiştir. “Örgüt ve Yönetim Kuramları” içerisinde Nicel Kuramlar’a yer vermiştir. “Örgüt ve Yönetim Kuramları” içerisinde “Deneysel Kuramlar”a yer vermiştir. “Örgüt ve Yönetim Kuramları” içerisinde “Davranışsal Kuramlar”a yer vermiştir. “Örgüt ve Yönetim Kuramları” içerisinde “Olumsuzluk Kuramı”na yer vermiştir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 6/8’sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Eğitim Yönetimini Etkileyen Kuramlar:
  - Ataerkil Yönetim Kuramları,
  - Yapısal Kuramlar,
  - Nicel Yönetim Kuramlar,
  - Davranışsal Kuramlar,
  - Olumsuzluk Kuramı

“Psikolojinin Yönetim ve Organizasyonlardaki Yeri ve Önemi” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel yer verme düzeyleri açısından yazarlar: Aydın (18), Kaya (10) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel yer verme düzeyleri açısından yazarlar: Başaran (8), Kaya (8), Aydın (4) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma açısından yazarlar: Başaran (6), Kaya (4) şeklinde sıralanabilir.

Bursalıoğlu (2007), yönetimde deneyiminde yeri olduğundan ancak bu deneyiminde sınama yanılma yoluyla değil kuramın uygulanması yoluyla kazanılması gereken bir deneyim olması gerektiğinden söz etmektedir. Bu anlamda eğitim yöneticisi yetiştirmeye yönelik olan lisansüstü eğitim düzeyinde, bilgi birikiminden yararlanan eğitim yönetimi kitapları, yönetici adaylarına kuramsal bakış kazandırma açısından yeterli olarak nitelendirilebilir. Ancak yönetimle deneyim arasındaki ilişkiyi kurabilmek açısından, yönetim kuramlarının eğitim yönetimi alanına aktarılma işlevlerini, ilgili kitapların karşılama düzeyleri de önemli bir boyutu oluşturmaktadır. Bu açıdan incelenen kitaplara bakıldığında bu işlevi daha çok Başaran'ın kitabının karşıladığı söylenebilir. Bu anlamda Başaran (2006) 'ın Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi kitabının girişinde yer verdiği şu ifadeler dikkat çekicidir: “Okulun dışındaki tüm eğitim örgütleri nasıl yönetilirse yönetilsin, kötü bir okul yönetiminin halka verdiği zarardan daha fazlasını veremezler.” Ayrıca “bir eğitim yönetmeni, yönetim konusunda ne denli bilgili olursa olsun, asıl yönetim deneyimini okulda edinir” Başaran'ın bu görüşlerinin kuramsal bilgilerin uygulamaya aktarılması konusundaki hassasiyetini ortaya koyduğu ve Eğitim Yönetimi kitabında ele aldığı konularla da bu hassasiyetini gözler önüne serdiği söylenebilir.

#### **4.2.2. İncelenen kitapların “Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-19) ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo-19: Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR		
	Aydın	Kaya	Başaran
<b>BÖLÜM II: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE ÇAĞDAŞ YAKLAŞIMLAR</b>	-	-	+
A) Sistem Yaklaşımı	+	+	+
a) Sistemlerin Sınıflandırılması	+	+	+
b) Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları	+	+	+
c) Başlangıcından Bugüne Sistem Yaklaşımlarının Evrimi	+	+	+
d) Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler	+	+	+
e) Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt Etkileşimine Analitik Bakış	+	-	-
B) Durumsallık Yaklaşımı	-	-	-
C) Toplam Kalite Yaklaşımı	-	-	-
D) Küreselleşme ve Örgütsel Yaklaşım	-	-	-
a) Küreselleşmenin Önemi	-	-	-
b) Küreselleşme Sürecinin Aşamaları	-	-	-
c) Küresel İşletmelerde Çevresel Belirsizlik	-	-	-
d) Küreselleşme Akımlarının Doğurduğu Örgütsel Davranış Sorunları	-	-	-
Bölüm toplam: 14	6	5	6
ölçüt liste içi konu sayısı	6	5	6
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	4	0	6
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0

### Aydın’ın Kitabı:

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 6’sına yer veren Aydın’ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Sistem yaklaşımı “Örgüt ve Yönetim Kuramları”, “Sosyal Bir Sistem Olarak Okul”, “Toplumsal Sistemin Tanımı” gibi çeşitli başlıklar içinde ele alınmıştır. Sistemlerin sınıflandırılması konusunda Aydın doğal ve insan yapısı olan sistemlerden bahsederek sistemleri içerikte sınıflandırmıştır. Sistem yaklaşımının ana kavramlarından “Dönüt”e ana başlık olarak veren Aydın, içeriğinde “en basit düzeyde bir sistem Girdi-Süreç-Çıktı’dan oluşur” şeklinde sistemin öğelerinden bahsetmekte (açıklamadan) bu öğeleriyle sistemi çeşitli modellerle göstermektedir. Bunun dışında Eren’in sistem yaklaşımının ana kavramları başlığında yer verdiği kavramlardan sınır, homeostasis (dinamik denge), sistemin kararlılığı (Denge) ana başlık olarak; entropy, geri besleme kavramları içerik olarak Aydın’ın kitabında yer



almıştır. “Çağcıl Örgüt Kuramı” olarak da adlandırdığı “Sistem Yaklaşımı” ana başlığı içeriğinde Sistem yaklaşımına katkıda bulunan kişilerden söz etmek yoluyla ölçütte yer alan “Sistem Yaklaşımlarının Evrimi” konusuna vurgu yapmıştır. “Toplumsal Sistemin Tanımı” ve “Toplumsal Bir Sistem Olarak Formal Örgüt” şeklinde ele aldığı konu ile ölçütte yer alan “Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler” konusuna değinmiştir. “Sınır” başlığı içeriğinde ele aldığı açıklamalar ile ölçüt listede yer alan “Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt Etkileşimine Analitik Bakış” ile uyum sağlamaktadır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 4 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Sosyal Bir Sistem Olarak Okul
- Sistem Yaklaşımları ve Eğitim Yönetimi
- Toplumsal Sistemin Tanımı
- Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları
- Sınır

### **Kaya'nın Kitabı:**

*A-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 5'ine yer veren Kaya'nın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Eğitim yönetimi” bölüm başlığı altında “Sistem Yaklaşımları” ana başlığına yer vermiş ve bunun altında “Sistem Nedir?”, “Sistemin Özellikleri”, “Başlıca

Sistem Yaklaşımları”, “Sistem Yaklaşımları Ve Eğitim Yönetimi” alt başlıklarına yer vermiştir. Sistemleri içerikte doğal, mekanik, toplumsal olarak ayırmıştır. Sistem yaklaşımının ana kavramlarından alt sistem, üst sistem, açık kapalı sistemler, girdi, çıktı, denge, dönüt, sistem hiyerarşisi, kavramlarına yer vermiştir. “Sistem Yaklaşımları” ana başlığı içerisinde sistem yaklaşımının evriminden söz etmiştir. “Başlıca Sistem Yaklaşımları” alt başlığı içerisinde “Parça Bütün İlişkisine Ağırlık Veren Sistem Yaklaşımı”, “Sibernetik Görüşe Ağırlık Veren Sistem Yaklaşımı” “Diyalektik Sistem Yaklaşımı” şeklinde üç başlığa yer vermiştir.

### **Başaran’ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 14 tanesinden 6’sına yer veren Aydın’ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Eğitim Yönetiminin Niteliği” bölüm başlığının “Eğitim Yönetimi ve Bilim Dalları” alt başlığı içinde iç başlık olarak “Örgütsel Davranış”a yer vermiştir. “Örgütlenme” bölüm başlığının “Okulun Sistem Özelliği” ana başlığı içerisinde sistem yaklaşımını ele alarak sistem kavramını tanımlamıştır. Sistem öğelerini (girdi, işleme, çıktı, çıktının girdiye dönüşümü, girdinin giderek artmasına gereklilik, dönüt, ayıklama, dengelenim-durulum dönüşü, çevre) açıklamıştır. Sistemleri duruk, yalın devinimli, özdevinimli, özyaşamalı, bitki, hayvan, insan, toplum, soyut sistem şeklinde sınıflandırarak ölçüt listede ile niteliksel olarak uyum sağlamıştır. “Okulun Sistem Özelliği” ana başlığı altında sistem yaklaşımının başlangıcından söz ederek ölçütte yer alan “Sistem Yaklaşımının Evrimi” konusuna vurgu yapmıştır. “Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Sistemi Olarak Örgütler” ile ilgili olarak alt sistemleri üretim, alışveriş, uyarılma, yaşatma, yönetim alt sistemleri olarak sınıflandırmıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde tamamını eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütsel Davranış
- Sistem
- Sistem Öğeleri
- Alt Sistem/ Okulun Alt Sistemleri/ Okulun Üst Sistemleri
- Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları
- Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler

“Örgütsel Davranış ve Çağdaş Yaklaşımlar” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel yer verme düzeyleri açısından yazarlar: Başaran (6), Aydın (6), Kaya (5) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer veren yazar olmamıştır.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma açısından yazarlar: Başaran (6) ve Aydın (4) olmuştur.

#### **4.2.3. İncelenen Kitapların “Algılama ve Atfetme Süreçleri” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Algılama ve Atfetme Süreçleri” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-20) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo-20: Eğitim Yönetimi Kitaplarının Algılama ve Atfetme Süreçleri Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDEYER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR		
	AYDIN	KAYA	BAŞARAN
<b>BÖLÜM III. ALGILAMA VE ATFETME SÜREÇLERİ</b>	-	-	-
<b>I. ALGILAMA SÜRECİ</b>	+	-	-
A) Algılamanın Tanımı	-	-	-
B) Algılama Sürecini Etkileyen Faktörler	-	-	-
C) Algılamada Bilgi İşleme Evreleri	-	-	-
a) Dikkat Ve Seçim Mekanizması	+	-	-
b) Elde Edilen Bilgilerin Zihinde Gruplandırılarak Organize Edilmesi	-	-	-
c) Organize Edilen Bilgilerin Yorumu	+	-	-
d) Bilgilerin İhtiyaç Duyulduğundan Tekrar Hatırlanması	+	-	-
D) Algılama Sürecinde Yanılgılar ve Çarpıtmalar	-	-	-
a) Basmakalıpçılık	-	-	-
b) Model Oluşturma	-	-	-
c) Halo Etkisi	-	-	-
d) Seçici Algılama	-	-	-
e) Yansıtma	-	-	-
f) Zıtlık Etkileri	-	-	-
g) Beklentiler	+	-	-
<b>II. ATFETME SÜRECİ</b>	-	-	-
A) Atfetmenin Tanımı	-	-	-
B) Atfetme Sürecinin Dayandığı Nedenler	-	-	-
C) Atfetme Belirleyicilerini Etkileyen Faktörler	-	-	-
a) Ayırdedicilik	-	-	-
b) Görüş Birliği	-	-	-
c) Tutarlılık	-	-	-
D) Atfetme Hataları	-	-	-
Bölüm toplam: 25			
ölçüt liste içi konu sayısı	5	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0

### Aydın'ın Kitabı:

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 25 tanesinden 5'ine yer veren Aydın'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Aydın "Algılama ve Değerlendirme" ana başlığına yer vermiştir "Örgüt ve Birey" bölümünün ana başlığı olarak yer verdiği "Seçici Dikkat" ile ölçütte yer alan "Dikkat ve Seçim Mekanizması" ile uyumlu bulunmuştur. "Örgüt ve Birey" bölümünün

ana başlığı olarak yer verdiği “Değerlendirme” ile ölçütte yer alan “Organize Edilen Bilgilerin Yorumu” na değinmiştir. “Örgüt ve Birey” bölümün ana başlığı olarak yer verdiği “Yeniden Tanımlama” ile ölçütte yer alan “Bilgilerin İhtiyaç Duyulduğundan Tekrar Hatırlanması” ile uyumlu bulunmuştur. Aydın Eren’in kitabında “Algılama Sürecinde Yanılgılar ve Çarpıtmalar” ana başlığının “Beklentiler” konusuna da ana başlık olarak yer vermiştir.

“Algılama ve Atfetme Süreçleri” bölümüne ilişkin kavram ve açıklamalara sadece Aydın’ın yer vermesi dikkat çekicidir. Aydın (2007) yönetici davranışlarının işgörenlerin beklentilerine ilişkin algılarla ve başkalarının amaç ve beklentilerine göre şekillendiğinden söz ederken, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde çeşitli kimselerle sürekli bir etkileşim içinde olan yöneticinin, etrafındakileri örgütün amaçları doğrultusunda bilinçli olarak etkilemeye çalışırken, kendisinin de çeşitli birey ve gruplar tarafından özel amaçlar doğrultusunda etkilenmekte olduğuna dikkat çekmekte, kitabında yer verdiği “Algılama ve Atfetme” süreçleri ile de yöneticilerde bu anlamda bir farkındalık kazandırmaya çalışmaktadır.

#### **4.2.4. İncelenen kitapların “Örgüt Kültürü” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

“Örgüt Kültürü” bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-21) ve bu bulgulara yönelik yorumlar, veri elde edilebilen her bir kitap için ayrı ayrı sunulmuştur.

#### **Aydın’ın Kitabı:**

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Tablo-21: Eğitim Yönetimi Kitaplarının Örgüt Kültürü Bölümüne Yer Verme Düzeyleri

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR			
	AYDIN	KAYA	BAŞARAN	
<b>BÖLÜM VI: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ</b>	+	-	-	
<b>I. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN TANIMI KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ</b>	-	-	-	
A) Tanımı ve Kavramı	+	-	-	
B) Örgüt Kültüründe Diğer Kavramlarla İlişkiler	-	-	-	
C) Örgüt Kültürünün Özellikleri	+	-	-	
D) Örgüt Kültürü ile İlgili Yaklaşımlar	-	-	-	
a) Karşılaştırmalı Yönetim Yaklaşımında Örgüt Kültürü	-	-	-	
b) Durumsallık Yaklaşımında Örgüt Kültürü	-	-	-	
c) Kültürü Örgütün Kendisi Olarak Ele Alan Yaklaşımlar	-	-	-	
<b>II. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELLERİ</b>	-	-	-	
A) Parsons Modeli	-	-	-	
B) Schein Modeli	-	-	-	
C) Kilmann Modeli	-	-	-	
D) Quinn ve Cameron Modeli	-	-	-	
E) Byars Modeli	-	-	-	
F) Deal ve Kennedy Modeli	-	-	-	
a) Sert Erkek Maço Kültürü	-	-	-	
b) Çok Çalış/Sert Oyna Kültürü	-	-	-	
c) Şirketin Üzerine İddiaya Gir Kültürü	-	-	-	
d) Süreç Kültürü	-	-	-	
G) Miles ve Snow Modeli	-	-	-	
H) Quichi'nin "Z" Kültürü Modeli	-	-	-	
L) Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli	-	-	-	
<b>III. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖNEMİ, YARARLARI VE DEĞİŞİMİ</b>	-	-	-	
A) Örgüt Kültürünün Önemi	-	-	-	
B) Örgüt Kültürünün Yararları	-	-	-	
C) Örgüt Kültürünün Değişimi	-	-	-	
Bölüm toplam: 27	ölçüt liste içi konu sayısı	3	0	0
	Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	3	0	0
	ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0
	Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0

“Örgütsel Değişmenin Doğası” bölümünde “Okul İklimi Kültürü ve Değişme” ye yer vermiştir. “Örgüt Kültürü” ana başlığı içerisinde kültürü tanımlamıştır. “Kültür Düzeyleri” başlığı altında örgüt kültürünün dört boyutuna (sözel yapıtlar, insan perspektifi, değerler, varsayımlar) yer vermiştir. “Okul Kültürünün Tanımlanması” başlığı altında kültürün dört düzeyini okul tarihi, inançlar, değerleri normlar ve standartlar, davranış kalıpları şeklinde açıklamıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 3 konu içerisinde tamamını eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgüt Kültürü
- Tanımı ve Kavramı
- Örgüt Kültürünün Özellikleri

#### 4.2.5. İncelenen kitapların “Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler” adlı bölüme yer verme düzeyleri

Ölçüt listede Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-22) ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo-22: Eğitim Yönetimi Kitaplarının Örgütlerde Moral, Moral Ölçümleri ve Moral Düzeyini Yükseltici Önlemler Bölümüne Yer Verme Düzeyleri**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR		
	AYDIN	KAYA	BAŞARAN
<b>BÖLÜM VIII: ÖRGÜTLERDE MORAL, MORAL ÖLÇÜMLERİ VE MORAL DÜZEYİNİ YÜKSELTİCİ ÖNLEMLER</b>	-	-	-
<b>I.MORALİN TANIMI VE ETKİLERİ</b>	-	-	-
A)Moralin Tanımı ve Özellikleri	+	-	-
a) Bireye Sürekli Moral Sağlayacak Koşullar	+	-	-
b) Morali Etkileyen Grup Koşulları	+	-	-
c) Genel Olarak Grup Moralinin Bileşkeleri	-	-	-
B)Moralin Etkileri	-	-	-
C)Grup Morali Üzerine Etki Yapan Grup Dışı Dış Etmenler	-	-	-
a) Örgüt Yapısının Etkileri	-	-	-
b) Gözetim Şeklinin Moral Üzerine Etkisi	-	-	-
c) Çalışma Koşulları	-	-	-
d) İş Tatmini	-	-	-
e) Personelin İşyeri Dışındaki Yaşamı	-	-	-
D)İş Grubu Açısından Morali Etkileyen Etmenler	-	-	-
a) Gruplarda Birer Örgütler	-	-	-
b) Grubun Boyutu	-	-	-
c) Yarışma	-	-	-
d) Kişisel Çekicilik	-	-	-
e) Üyelerin Benzerliği(Birbirine Benzeşmeleri)	-	-	-
f) Komşuluk(Yakınlık)	-	-	-
g) Karşılıklı Çıkar ve Güven	-	-	-
h) Gençler İçin Eğitsel Gruplar	-	-	-
i) Tartışma Çalışmaları	-	-	-
E)MORALİN ÖLÇÜLMESİ	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-
B)İstatistik ve Görüşme Yöntemi	-	-	-
C)Soru Dizini Hazırlama Yöntemi	-	-	-
D)Sosyometrik Yöntem	-	-	-
E)Morali Yüksek Düzeyde Tutmayı Sağlayacak Önlemler	-	-	-
Bölüm toplam: 29			
ölçüt liste içi konu sayısı	3	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0

### **Aydın'ın Kitabı:**

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 29 tanesinden 3'üne yer veren Aydın'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

"Sosyal Bir Sistem Olarak Okul" bölüm başlığının ana başlığı içerisinde Getzel ve Guba'nın toplumsal sistem modelinden çıkarılabilecek önemli bir kavram olarak verdikleri moral kavramını tanımlamıştır. Aydın, ussallık, özdeşleşme ve bağlılığı tanımlayarak moralin bunların işlevi olduklarından söz etmekte ve bunları modelde göstermektedir.

"Moral" başlığı içerisinde Bireye sürekli moral sağlayacak koşullardan söz etmiştir. "Moral" başlığı içerisinde morali etkileyen grup koşullarına yer vermiştir.

### **4.2.6. İncelenen kitapların "Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme" adlı bölüme yer verme düzeyleri**

Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-23) ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıda sunulmuştur.

### **Aydın'ın Kitabı:**

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 14'üne yer veren Aydın'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:



**Tablo-23:Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR		
	Aydın	Kaya	Başaran
<b>BÖLÜM XVI: BİREYLERARASI İLİŞKİLER VE HABERLEŞME</b>	+	+	+
A)Haberleşmenin Tanımı	+	-	+
B)Haberleşme Sürecinin Özellikleri	-	+	+
a) Gönderici	+	-	+
b) Algılama ve Değerlendirme	+	-	+
c) Mesaj	+	-	+
d) Kanal	+	-	+
e) Alıcı	+	-	+
f) Geri Besleme	+	-	+
g) Gürültü	-	-	-
C)Bireylerarası Haberleşmede Kişisel Sınırlar ve Önemi	-	-	-
D)Haberleşmede Kişiliğin Önemi	-	-	+
E)Çevresel ve Sosyokültürel Hususların Haberleşmede Önemi	-	-	+
F)Haberleşmede Duygusal İlişkilerin Rolü ve Önemi	-	-	+
G)Haberleşmeyi Engelleyen Başlıca Hususlar	+	+	-
a) Kişisel Engeller ve Etkilerin Azaltılması	+	+	+
b) Dil Güçlükleri ve Giderilmesi	+	+	+
c) Dinleme Yetersizliğinden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi	-	-	-
d) İfade Açıklığının Bulunmamasından Doğan Engeller ve Giderilmesi	-	-	+
e) Geri Beslemeden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi	-	-	+
H)Haberleşmede Örgüt Yapısı ve Hiyerarşi Arasındaki İlişkiler	+	-	-
a) Çeşitli Örgüt ve Gruplarda Haberleşme	+	+	-
b) Hiyerarşiye Olan İhtiyaç ve Hiyerarşinin Doğuşu	-	-	-
İ)Etkin Bir Haberleşme İçin Dikkat Edilecek Hususlar	+	+	+
Bölüm toplam: 24			
ölçüt liste içi konu sayısı	14	7	17
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	1	1	6
ölçüt liste dışı konu sayısı	1	1	2
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	1

Haberleşme konusuna “Yönetim Süreçleri” bölüm başlığının “İletişim” ana başlığı olarak yer vermiştir. “İletişim” ana başlığı içeriğinde iletişimin tanımını yapmıştır. “İletişim” ana başlığı içeriğinde iletişim sürecinde yer alan öğelerden “Kaynak”ı açıklamıştır. “İletişim” ana başlığı içeriğinde iletişim sürecinde yer alan öğelerden “Kodlama” ve “Kod Çözme”den bahsederek ölçüt listede yer alan “Algılama ve Değerlendirme” ye ilişkin kavram ve açıklamaları karşılamıştır. “İletişim” ana başlığı içeriğinde iletişim sürecinde yer alan öğelerden “İleti”yi, “Kanal”ı, “Alıcı”, “Dönüt”ü açıklamıştır.

Aydın yer verdiği “Bireysel Özendiriciler ve İletişim Engelleri” ile ölçüt listede yer alan “Haberleşmeyi Engelleyen Başlıca Hususlar” ile örtüşmektedir. “İnsanlar Niçin İletişim Kuramazlar?” konusu ile “Kişisel Engeller Ve Etkilerinin Azaltılması” konusuna değinmiştir. “İnsanlar Niçin İletişim Kuramazlar?” konusu ile

“Dil Güçlükleri ve Giderilmesi” konusuna vurgu yapmıştır. Haberleşmede örgüt yapısı ve hiyerarşisi arasındaki ilişkilerden “Örgütsel İletişim Modeli” ve “İletişimin Örgüt ve Yönetimdeki Yeri ve Önemi” başlıklarıyla söz etmiştir. Örgütler için üç yönlü iletişim sürecini (yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya, yatay iletişim) ve iletişimin iki boyutunu (formal ve informal) açıklayarak ölçütte yer alan “Çeşitli Örgüt ve Gruplarda Haberleşme” konusu ile uyum sağlamıştır. Etkin bir haberleşme için dikkat edilecekleri konusunda örgütsel iletişimle ilgili “Yapınız ve Yapmayınızları” maddeler halinde sıralamıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 14 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- İletişimin Örgüt ve Yönetimdeki Yeri ve Önemi

*B-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

Jack R. Gibb’in savunucu ve destekleyici olarak ikiye ayırdığı “İletişim İklimi” konusuna alt başlık olarak yer vermiştir.

### **Başaran’ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 17'sine yer veren Başaran'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Eğitim Yönetiminin Süreci” alt başlığının iç başlıklarından (sorun çözme, planlama, örgütlenme, eşgüdümleme, iletişim, denetleme) biri olarak yer vermiştir. “İletişim” ana başlığı içerisinde iletişimi tanımlamıştır. “İletişim Süreci” başlığı ile ölçütte yer alan “Haberleşme Sürecinin Özellikleri” uyum sağlamaktadır. İletişim sürecini oluşturan öğelerden “Verici”ye, “İleti”ye yer vermiştir. İletişim sürecini oluşturan öğelerden “İleti” içerisinde “Algılama ve Değerlendirme”ye vurgu yapmıştır. İletişim sürecini oluşturan öğelerden “Taşıyıcı” ile ölçütte yer alan “Kanal” uyum sağlamaktadır. İletişim sürecini oluşturan öğelerden “Alıcı” ya yer vermiştir. İletişim sürecini oluşturan öğelerden “Dönüt”e yer vermiştir. “

İletişim Süreci” içerisinde “Haberleşmede Kişiliğin Önemi” konusuna değinmiştir. “İletişim Süreci” içerisinde “Çevresel ve Sosyokültürel Hususların Haberleşmede Önemi”nden söz etmiştir. “İletişim Süreci” içerisinde “Haberleşmede Duygusal İlişkilerin Rolü ve Önemi” ne değinmiştir. İletişim öğelerinden “Alıcı” içerisinde ölçütte yer alan “Kişisel Engeller ve Etkilerinin Azaltılması” konusuna değinmiştir. “Dil Güçlükleri ve Giderilmesi” konusuna iletişim öğelerinden “İleti” içerisinde yer vermiştir. “İfade Açıklığının Bulunmamasından Doğan Engeller ve Giderilmesi” konusundan iletişim öğelerinden “Verici” ve “İleti” içerisinde söz etmiştir. “Geri Beslemeden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi” nden iletişim öğelerinden dönüt içerisinde söz etmiştir. “Etkin Bir Haberleşmede Dikkat Edilecek Hususlar” a İletişim Öğeleri konusunun farklı yerlerinde değinmiştir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Başaran, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 17 konu içerisinde 6 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- İletişim
- İletişim Süreci

- Verici
- İleti
- Alıcı
- Taşıyıcı

### **Kaya'nın Kitabı:**

*A-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 24 tanesinden 7'sine yer veren Kaya'nın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“İletişim” konusuna “Yönetim Süreçleri”nden biri olarak yer vermiştir. “İletişim Öğeleri” alt başlığında iletişim öğelerini açıklamadan sıralamıştır. “Sağlıklı İletişimi Engellenen Etkenler” alt başlığına yer vermiştir. İletişim engellerinden “Dille İlgili Etkenler”i sıralamıştır. İletişim engellerden “Kültür ve Eğitimle ilgili Etkenler” ile ölçütte yer alan “Kişisel Engeller ve Etkilerinin Azaltılması” konusuna temas etmiştir. İletişim Türleri” alt başlığı içerisinde bilgi akışına göre (dikey ve yatay iletişim); kullanılan araca göre iletişim türlerine (mimikler, yazılı iletişim, sözlü iletişim) yer vermiştir. “Etkin Bir Haberleşmede Dikkat Edilecek Hususlar” a Kaya'nın kitabında iletişim konusu sonunda yer verdiği “Eğitim Yöneticisine Düşen Görev” karşılık gelmektedir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Kaya, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 7 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Eğitim Yöneticisine Düşen Görev

**Kaya'nın Kitabı:**

*B-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

İletişim engellerinden Eren'in yer vermediği "Örgütsel Etmenler" konusuna da yer vererek iletişim engellerine başka boyuttan da bakmıştır.

**Başaran'ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

İletişim öğeleri içerisinde "Eylem"e yer vererek ölçüt listeden farklılaşmıştır. "İletişim İşleri" ana başlığı içerisinde yazışma, yazıların izlediği yol, dosyalama ve iletişimde yönetmenin görevi konularına yer vermiştir.

*B-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Başaran, ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/2'sini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- İletişimde Yönetmenin Görevi

“Bireylerarası İlişkiler ve Haberleşme” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel yer verme düzeyleri açısından yazarlar: Başaran (17), Aydın (14), Kaya (7) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına niceliksel olarak yer verme düzeyleri açısından yazarlar: Başaran (2), Aydın (1), Kaya (1) şeklinde sıralanabilir.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdikleri yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktarma açısından yazarlar: Başaran (7) ve Aydın (1), Kaya (1) şeklinde sıralanabilir.

Demir (2003:137) örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar ve bu amaçlara yönelik olarak çalışırlar. Örgütlerin belirledikleri amaçları gerçekleştirmeleri için etkili bir iletişim ağını oluşturmaları gerekir. Başka bir deyişle, örgütlerin yaşayabilmesi, örgütün amaçları doğrultusunda etkili bir iletişim politikasının oluşturulabilmesine bağlıdır. Öte yandan, etkin bir yönetim de iyi bir iletişim sürecine dayanmaktadır. Eğitim yönetimi kitaplarının yazarlarının da iletişime ilişkin kavram ve açıklamalara yer vererek, yönetimde iletişim konusunu önemsedikleri söylenebilir.

#### **4.2.7. İncelenen kitapların “Örgütlerde Yönetmel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkilerinin İyileştirilmesi” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

Ölçüt listede Örgütlere Yönetmel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkilerinin İyileştirilmesi bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz Tablo-24) ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo-24: Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Yönetsel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkilerinin İyileştirilmesi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR		
	Aydın	Kaya	Başaran
<b>BÖLÜM XVII: ÖRGÜTLERDE YÖNETSEL YETKENİNİRDELENMESİ(ANALİZİ) VE AST-ÜST İLİŞKİLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ</b>	-	-	-
<b>I.YÖNETSEL YETKE(OTORİTE) KAVRAMI</b>	-	-	+
A)Genel Düşünceler	-	-	-
B)Hukuksal Bir Kavram Olarak Yetke	-	-	+
C)Manevi ve Demokratik Bir Kavram Olarak Yetke	-	-	-
D)Yönetsel bir Kavram Olarak Yetke	-	-	+
E)Yetkenin Kendisine Yakın Kavramlardan Ayrıldığı Yönler	-	-	-
a) Yetke ve Erk	-	-	+
b) Yetke ve Otör	-	-	-
c) Yetke ve Etki	-	-	-
d) Yetke, Hiyerarşi ve Hukuk Sistemi	-	-	-
F)Yetke Türleri	-	-	-
a)Kaynaklarına Göre Yetkeler	-	-	-
1-Güvene Dayalı Yetke	-	-	-
2-Benimsemeye Dayanan Yetke	-	-	-
3-Yaptırımlar(Müeyyidelere) Dayanan Yetke	-	-	-
4-Töreye Uygunluğa Dayanan Yetke	-	-	-
b)Kişisel ve Örgütsel Özelliklere Göre Yetkeler	-	-	-
1-Bilgisel Yetke	-	-	+
2-Bünyesel Yetke	-	-	+
3-Kişisel Yetke	-	-	+
4-Manevi Yetke	-	-	-
c)Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Yetke	-	-	-
d)Devredilebilme Özelliklerine Göre Yetkeler	-	-	+
G)Yetkenin Fonksiyonları	-	-	-
a) Disiplin	-	-	-
b) Manevi Ortam(Moral)	-	-	-
c) Sosyal Statü ve Saygı	-	-	-
H)Çeşitli Sosyal Gruplarda Otoritenin Görünümü	-	-	-
<b>II. YÖNETSEL YETKENİN KAYNAKLARI AÇISINDAN GELİŞTİRİLMESİ</b>	-	-	-
A)Genel Düşünceler	-	-	-
B)Yetke Özellikleri Doğuştan mı Kazanılır?	-	-	-
C)Önderlik Yeteneklerinin Bağlı Olduğu Etmenler	-	-	+
a) Önderlik Yetkisinin Geliştirilmesi	-	-	+
D)Bünyesel Yetkenin Gelişmesi	-	-	-
<b>III. ÖRGÜTLERDE AST-ÜST İLİŞKİLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ</b>	+	+	+
A)Genel Düşünceler	-	-	-
B)Emrin Veriliş Biçimi	+	+	-
C)Astın Psiko-Sosyal Durumu	-	+	-
a) Uygun Bir Ortam(Atmosfer)	+	-	+
b) Bilgi	+	+	-
c) İstikrarlı Disiplin	+	-	-
d) Yönetime Katılma(İştirak)	+	-	+
e) Müracaat Hakkı	+	-	-
D)Üstün Davranışları	-	-	-
a) Baskı ve Korku Temeline Dayanan Davranışlar ve Sonuçları	-	+	-
b) Yetke(otorite) Kazandıracak ve İtaati Sağlayacak Davranışlar	-	+	-
Bölüm toplam: 47			
ölçüt liste içi konu sayısı	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
ölçüt liste dışı konu sayısı	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

### **Aydın'ın Kitabı:**

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 8'ine yer veren Aydın'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Yönetici- Yönetilen İlişkileri” bölüm başlığına yer veren Aydın “Örgütlerde Ast- Üst İlişkileri” ana başlığına yer vermiştir. Emir verme konusuna liderlik bölüm başlığı içerisinde emir verilirken yapılması ve yapılmaması gerekenler olarak yer veren Aydın, “Yönetici- Yönetilen İlişkileri” bölüm başlığı içerisinde işgöreni etkilemede kullanılabilecek yöntemlerden biri olarak söz etmektedir.

“Örgütlerde Ast- Üst İlişkileri” “Onaylayıcı Hava”ya yer vermiştir. “Örgütlerde Ast- Üst İlişkileri” “Bilgi” yer vermiştir. “Örgütlerde Ast- Üst İlişkileri” “Kararlı Disiplin” yer vermiştir. “Örgütlerde Ast- Üst İlişkileri” “Karara Katılma” yer vermiştir. “Örgütlerde Ast- Üst İlişkileri” “Sorumluluk Alma” yer vermiştir. “Örgütlerde Ast- Üst İlişkileri” “Hak Arama” ana başlığına yer vermiştir.

### **Kaya'nın Kitabı:**

*A-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 6'sına yer veren Kaya'nın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Yönetim Süreçlerinden biri olarak Emir Verme konusuna yer veren Kaya, emir veren yöneticinin yapması gerekenlere (işgören hakkında bilgi sahibi olma, iyi



örnek olma, ayrıntılar içinde kaybolmama..vb) ağırlıklı olarak yer vermiştir. Örgütlerde ast üst ilişkileri konusuna “Liderin Grubu Etkileme Araçları” nı sıralarken yer vermiştir. Ölçüt listede yer alan “Astın Psiko-Sosyal Durumu”na yönelik Kaya’nın kitabındaki “Astları Tanıma” karşılık gelmektedir. Ölçüt listede yer alan “Bilgi” ile Kaya’nın kitabındaki “Personeli Aydınlatma” konusu örtüşmektedir. “Sert ve Kuvvetli Yönetim” ile ölçüt listede yer alan “Baskı ve Korku Temeline Dayanan Davranışlar ve Sonuçları” konusu uyumlu bulunmuştur. “Taviz vermeyen fakat adil yönetim” ile ölçüt listede yer alan Yetke(Otorite) Kazandıracak ve İtaati Sağlayacak Davranışlar” konusu niteliksel olarak uyum sağlamıştır.

### **Başaran’ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 47 tanesinden 13’üne yer veren Başaran’ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Eğitim Yönetiminin Niteliği” bölüm başlığı altında “Eğitim Yönetiminin Erk Kaynakları” ana başlığının alt başlıklarından biri olarak “Yönetsel Erk”e yer vermiştir. “Yasal Dayanak” alt başlığı ile yetkenin hukuksal yönüne yer vermiştir. “Yönetsel Erk” ve “Yönetsel Egemenlik” ile ölçütte yer alan “Yönetsel Bir Kavram Olarak Yetke” ile uyum sağlamıştır. “Yetke” alt başlığı ile ölçütte yer alan “Yetke ve Erk” ile uyum sağlamıştır. “Yetki” alt başlığı içeriğinde makam yetkisine yer vermiştir. “Yetki” alt başlığı içeriğinde kişilik yetkisine yer vermiştir “Yetki” alt başlığı içeriğinde uzmanlık yetkisine yer vermiştir. “Yetki” alt başlığı içeriğinde yetke göçeriminden söz etmiştir. Başaran önderlik alt başlığı içerisinde “Önderlik Kişilik Özellikleri” ne yer vermiştir. Önderin izleyenlerle etkileşimi, önderin yönelimi, önderlik ortamı, katılmalı yönetim” iç başlıkları ile “Önderlik Yetkisinin Geliştirilmesi” ile uyum sağlamıştır. “Yönetmenin Astları ile Etkileşimi” ile ölçütte

yer alan ast-üst ilişkilerinin iyileştirilmesine vurgu yapmıştır. “Yönetimde Ortam” ile ölçüt listede yer alan “uygun ortam” ile uyum sağlamıştır. “Yönetime İşgörenleri Katma” ile “Yönetime Katılma” ile örtüşmektedir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Başaran, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 13 konu içerisinde 9 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yönetimsel Erk
- Yetke
- Yetki
- Yasal Dayanak
- Yetke Göçerimi
- Yönetmen
- Yönetmenin Astları ile Etkileşimi
- Yönetimde Ortam
- Yönetime İşgörenleri Katma

*B-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir: “Yetke” başlığı içerisinde “Yetke Boşluğu”na yer vermiştir. “Yetke” başlığı içerisinde “Yetkenin Zora Alınması” na yer vermiştir. “Yetke” başlığı içerisinde “Yetke Çatışması”na yer vermiştir. “Yetke” başlığı içerisinde “Yetke Binişimi”ne yer vermiştir. “Yetke” başlığı içerisinde “Yetke Aşımı”na yer vermiştir. “Sorumluluk” konusunu ele almıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Başaran, ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 5/6'sını eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yetke Boşluğu
- Yetke Çatışması
- Yetke Aşımı
- Yetkenin Zorla Alınması
- Sorumluluk

“Örgütlerde Yönetimsel Yetkenin İrdelenmesi ve Ast-Üst İlişkilerinin İyileştirilmesi” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel yer veren yazarlar Başaran (13), Aydın (8) ve Kaya (6) olmuştur.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer veren Başaran (6) olmuştur.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdiği yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktaran Başaran (14) olmuştur.

Yetki, yöneticilerin sahip olduğu en önemli iş yapma ve yaptırma araçlarından biridir. Bu aracın etkin kullanımı, yönetsel etkililiğin temel koşullarından biridir (Elma, 2003:182). Eğitim yönetimi yazarların da yetke konusuna yer vererek önemsendiği söylenebilir.

#### 4.2.8. İncelenen kitapların “Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” adlı bölüme yer verme düzeyleri

Lider ve Liderlik Davranışlarının Analizi bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-25) ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo-25: Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Lider ve Lider Davranışlarının Analizi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR		
	Aydın	Kaya	Başaran
<b>BÖLÜM XX: LİDERLİK VE LİDER DAVRANIŞLARININ ANALİZİ</b>	+	+	+
A) Giriş ve Liderliğin Tanımı	+	+	+
B) İnsan Davranışları ve Liderliğin Gerekirdiği	-	-	-
a) İnsan Davranışlarının Nedenleri	-	-	-
b) Bireysel Davranışlardaki Gerginlikler	-	-	-
c) Bireysel Davranışlarda Engelleme ve Hayal Kırıklığı	-	-	-
C) Liderlik Yaklaşımları	+	+	-
a) Liderliğin Özellikleri Yaklaşımı	+	+	+
b) Liderin Davranışları Yaklaşımı	+	-	-
c) Liderliği Durumsal Gereklere ve Liderin Bu Gereklere Uygun Davranışına Bağlayan Görüşler	+	-	-
d) Örgüt Yapısı, Liderin Yetkileri ve İzleyicilerle İlişkilerinin Liderin Davranışlarına Etkisini ele Alan Fiedler’in Durumsallık Modeli	+	-	-
e) Üç Boyutlu Lider Etkinliği Modeli	+	-	-
f) Hersey ve Blancard’ın Durumsallık Yaklaşımı	+	-	-
g) Yol-Amaç Kuramı	-	-	-
h) Lider Davranış Biçimleri; Otokratik–Demokratik–Katılımcı ve Tam Serbesti Taniyan Liderler	-	+	-
i) Çeşitli Liderlik Davranış Biçimlerinin Yarar ve Sakıncaları	-	+	+
j) Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım; Transaksiyonel ve Transformasyonel Liderlik Davranış Biçimleri	+	-	-
Bölüm toplam: 17			
ölçüt liste içi konu sayısı	10	6	4
Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	1	2	0
ölçüt liste dışı konu sayısı	3	2	4
Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	1	2	3

#### Aydın’ın Kitabı:

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 17 tanesinden 10’una yer veren Aydın’ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Liderlik Yaklaşımlar ve Kuramlar” bölümüne yer vermiştir. “Liderlik Yaklaşımlar ve Kuramlar” in içeriğinde liderliği tanımlamış, liderliğin tarihçesinden söz etmiştir. “Liderlik Kuramları” ana başlığına yer vermiştir. “Liderlik Yaklaşımlar ve Kuramlar” bölümü içerisinde liderin bireysel özellikleri ile liderlik davranışı arasındaki ilişkiyi Stogdill ve Myers’in çalışmaları ışığında ele almıştır. “Lider Davranış Boyutları”na ana başlık olarak yer veren Aydın içerikte Blake ve Moutan’ın ölçüğüne de yer vermiştir

“Liderlik Kuramları” başlığı içinde alt başlık olarak yer verdiği “Duruma Bağlılık Kuramları” ile ölçüt listede yer alan “Liderliği Durumsal Gereklere ve Liderin Bu Gereklere Uygun Davranışına Bağlayan Görüşler” uyum sağlamaktadır. “Fiedler’in Duruma Bağlılık Kuramı”na ana başlık olarak yer vermiştir. Ölçüt listede de yer alan “Reddin’in 3-D Liderlik Kuramı” na ana başlık olarak yer veren Aydın ayrıca “Reddin’in Etkili Liderlik Biçemleri” ve “Reddin’in Etkisiz Liderlik Biçemleri”ni de ayrı başlıklar halinde ele almıştır. “Hersey ve Blancard’ın Durumsal Liderlik Kuramı” na yer vermiştir. “Dönüşümcü Liderlik” ana başlığına yer veren Aydın içeriğinde “transactional ve transforming” liderlik yaklaşımlarından bahsederek ölçüt liste ile bu anlamda uyum sağlamıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 10 konu içerisinde 1 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Hersey ve Blancard’ın Durumsallık Yaklaşımı

*B-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele alındığı düşünülen yönetim psikolojisi ile ilişkili kavram ve açıklamalar şu şekilde sıralanabilir:

Aydın Eren'den farklı olarak “Vroom ve Yetton’un Normatif Durumsallık Kuramı”na yer vermiştir. “Ahlaksal (Moral) Liderlik” yaklaşımına ana başlık olarak yer vermiştir. “Eğitim Sorunu” adlı başlıkta liderlerin yetiştirilmesi üzerinde duran Aydın emir verme boyutunun önemini vurgulamakta ve emir verilmesi konusunda yapılması gerekenleri ve yapılmaması gerekenleri sıralamıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 1/3’ünü eğitim yönetimine aktarmıştır:

- Ahlaksal Moral Liderlik

#### **Kaya’nın Kitabı:**

*A-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 17 tanesinden 6’sına yer veren Kaya’nın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Kaya “Eğitim Yöneticileri-Eğitim Liderleri” bölümüne yer vermiştir. “Eğitim Yöneticisinin Liderlik Rolü” ana başlığının “Liderlik” alt başlığında liderliği açıklamıştır. “Başlıca liderlik Yaklaşımları” alt başlığına yer vermiştir. “Yönetici - Liderin nitelikleri” ana başlığı altında kişisel (fiziksel görünüm, zeka, yüksek moral, iyi huy ve idealler, eğitime inanç) ve mesleki (deneyime ilişkin nitelikler, yöneticilik eğitimine ilişkin nitelikler) niteliklere yer vererek ölçüt listede yer alan “Liderin Özellikleri Yaklaşımı”na vurgu yapmıştır. Demokratik liderlik alt başlığıyla sistemler arası ilişkilerin demokratik liderlikle daha iyi yürütüleceğine vurgu yapan Kurt Levin’in Iowa deneyleri ve Harwood deneylerine yer veren Kaya demokratik

liderliği eğitim yönetimi açısından da ele almıştır. Demokratik Liderlik dışında yer verdiği “Sert ve Kuvvetli Yönetim”, “Yumuşak ve Zayıf Yönetim”, “Taviz Vermeyen Fakat Adil Yönetim” konuları ile Eren’in “Çeşitli Liderlik Davranışlarının Yarar ve Sakıncaları” konusu ile uyum sağlamıştır.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Kaya, ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 6 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yönetici-Liderin Nitelikleri
- Demokratik Liderlik

*B-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı ve eğitim yönetimine aktardığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının değerlendirilmesi sonucunda:*

Kaya liderlik konusuna yer verdiği “Eğitim Yöneticileri-Eğitim Liderleri” bölümünün sonunda “Yöneticilerin Siyasal Tarafsızlığı” ana başlığına yer vererek liderlik-yöneticilik konusunu farklı bir açıdan ele almıştır. “Yönetici Personelin Ücreti” de Kaya’nın yer verdiği ana başlıklardan biridir.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Kaya, ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 2/2’sini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yöneticilerin Siyasal Tarafsızlığı
- Yönetici Personelin Ücreti

### **Başaran'ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 17 tanesinden 4'üne yer veren Başaran'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Başaran "Eğitim Yönetmeni" ana başlığına yer vermiştir. "Eğitim Yönetmeni" ana başlığı içeriğinde önderliğin tanımını yapmıştır. Önderin kişilik özelliklerinden bahseden Başaran ayrıca "Örgütsel Önderlik", Yönetmen, "Eğitim Yönetmeni" başlıklarına da yer vermiştir. "Eğitim Yönetiminin Biçimi" başlığı altında ayrı ayrı ele aldığı yetkeci yönetim, koruyucu yönetim, destekçi yönetim ve birlikçi yönetim ile ölçüt listede yer alan "Çeşitli Liderlik Davranışlarının Yarar ve Sakıncıları" konusuna vurgu yapmıştır.

**Ölçüt liste dışında/ölçüt listeden farklı olarak ele alınan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Başaran, ölçüt liste dışında veya ölçüt listeden farklı olarak ele aldığı yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 3/4'ünü eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Eğitim Yönetmeni
- Eğitim Yönetmeninin Yeterliliği
- Eğitim Yönetiminin Biçimi

"Örgütlerde Liderlik ve Lider Davranışlarının Analiz" bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;



Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel yer veren yazarlar Aydın (10) ve Kaya (6), Başaran (4) olmuştur.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer veren Başaran (4), Aydın (3), Kaya (2) olmuştur.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdiği yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktaran Kaya (4), Başaran (3), Aydın (2) olmuştur.

#### **4.2.9. İncelenen kitapların “Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon)” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

Örgütlerde Güdüleme bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-26) ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıda sunulmuştur.

##### **Kaya'nın Kitabı:**

*A-Kaya tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 51 tanesinden 11'ine yer veren Kaya'nın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

“Güdüleme (Motivasyon)” konusuna ana başlık olarak yer vermiştir. “Güdüleme (Motivasyon)” içeriğinde güdüleme kavramını tanımlamıştır. Güdülenmenin bulunduğu ihtiyaç tipleri ile ilgili olarak Eren gibi Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine yer vermiş ve bu gereksinimleri açıklamıştır. “Güdülenme Kuramları”na alt başlık olarak yer vermiştir. “Güdülenmenin Araçları ve İticileri” alt başlığına yer vererek ölçüt listede yer alan “Özendirme Araçlarına Yakından Bakış” ile uyum sağlamaktadır.

**Tablo-26:Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon)” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR			
	AYDIN	KAYA	BAŞARAN	
<b>BÖLÜM XXII: ÖRGÜTLERDE GÜDÜLEME(MOTİVASYON)</b>	-	+	+	
<b>I.GÜDÜLEME VE İNSAN İHTİYAÇLARI</b>	-	-	-	
A)Genel Düşünceler	-	-	-	
B)Güdülenin Anlamı ve Önemi	-	+	+	
a) Güdülerin Karmaşıklığı	-	-	-	
b) Güdülerin Devamlılığı ve Tatmin Edilen Güdülerin Yapısında Görülen Değişiklikler	-	-	-	
C)Güdülenin İlgili Bulunduğu İhtiyaç Tipleri	-	+	-	
a) Genel Ayrım ve Düşünceler	-	-	-	
b) Arzu ve İhtiyaçların Daha Ayrıntılı İncelenmesi	-	-	-	
D)Tatmin Olanaklarını Etkileyen Etmenler	-	-	-	
E)Clayton Alderfer’in ERG Yaklaşımı	-	-	-	
<b>II.GÜDÜLEMEDE DİĞER KAPSAM KURAMLARI</b>	-	+	-	
A)Genel Düşünceler	-	-	-	
B)Güdülemede Herzberg Modeli	-	-	-	
Herzberg Modelinin Temelleri	-	-	-	
Herzberg Modelinin Eleştirisi	-	-	-	
C)Özendirme Araçlarına Yakından Bakış	-	+	-	
a) Gelir	-	+	-	
b) Güvenlik	-	-	-	
c) Yükselme Olanakları	-	+	-	
d) Çekici İş	-	+	+	
e) Yapılmaya Değer Bir İş Vermek	-	+	-	
f) Statü	-	+	-	
g) Kişisel Yetke ve Güç Kazandırma	-	+	-	
h) Özel Yaşama Saygılı Olma	-	-	-	
i) Kararlara Katılma Olanakları Sağlama	-	-	-	
j) Adaletli ve Sürekli Bir Disiplin Sistemi	-	-	-	
D)Başarı Güdüsü	-	-	-	
E)Locke’un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı İlişkisi Kuramı	-	-	-	
<b>III. GÜDÜLEMEDE MODERN YAKLAŞIMLAR: SÜREÇ KURAMLARI</b>	-	-	-	
A)Klasik Yaklaşımların Kısa Bir analizi	-	-	-	
B)Vroom’un Ümit(Bekleyiş) Kuramı	-	-	-	
a) Başarı-Ödül-Ümit(Beklenti)İlişkileri	-	-	-	
b) İstek veya İhtiyaç Şiddeti	-	-	-	
c) Çaba-Başarı-Ümit İlişkileri	-	-	-	
d) Güdülemede İlgili Ödüllerin Yapısı	-	-	-	
C)Vroom’un Ümit Kuramının Matematiksel İfadesi	-	-	-	
D)Vroom’un Ümit Kuramının Güçlü ve Sakıncalı Yönlerinin Analizi	-	-	-	
a) Kuramın Güçlü Yönleri	-	-	-	
b) Kuramın Sakıncalı Yönleri	-	-	-	
E)Lawler ve Porter’in Geliştirilmiş Ümit Kuramı	-	-	-	
F)Adams’ın Ödül Adaleti veya Eşitliği Kuramı	-	-	-	
G)Cranny ve Smith’in Basitleştirilmiş Süreç Modeli	-	-	-	
H)Şartlandırma veya Pekiştirme Kuramı	-	-	+	
a) Olumlu Pekiştirme	-	-	-	
b) Olumsuz Pekiştirme	-	-	-	
c) Son Verme	-	-	-	
d) Cezalandırma	-	-	-	
<b>IV.GÜDÜLEMEDE İŞ TASARIMI VE İŞ YAPILANDIRMA YAKLAŞIMLARI</b>	-	-	-	
A)İş Tasarımı Tanımı ve Yaklaşımları	-	-	-	
B)Güdülemede İş Özellikleri(Karakteristikleri)Modeli	-	-	-	
Bölüm toplam: 51	ölçüt liste içi konu sayısı	0	11	4
	Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	2
	ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0
	Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0

Özendirme araçlarından “Maddi Ödüller” ölçüt listede yer alan “Gelir”i karşılamaktadır. “Kişisel Manevi Fırsatlar” ile “Yükselme Olanakları”nı karşılamaktadır. “Kişisel Manevi Fırsatlar” ile “Statü”yü karşılamaktadır. “Fiziki Koşullarda Değişiklik Yaratma” ile ölçüt listede yer alan “Çekici İş”i karşılamaktadır. “Fiziki Koşullarda Değişiklik Yaratma” ile ölçüt listede yer alan “Yapılmaya Değer İş” i karşılamaktadır. “Kişisel Manevi Fırsatlar” ile ölçüt listede yer alan “Kişisel Yetke ve Güç Kazandırma” örtüşmektedir.

### **Başaran’ın Kitabı:**

*A-Başaran tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 51 tanesinden 4’üne yer veren Başaran’ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Başaran, yönetim süreçlerinden “Eşgüdümleme”nin içinde eşgüdümlemenin öğelerinden biri olarak “Güdüleme” ye yer vermiştir. “Güdüleme” içerisinde güdülemenin tanımına yer vermiştir. “İşi Çekici Kılma” konusu ile de Eren’in özendirme araçları konusu içerisinde yer alan “Çekici İş” konusu ile örtüşmektedir. Eşgüdümleme yöntemleri içerisinde ele aldığı “Ödül ve Ceza” konusu ile ölçüt listede yer alan “Şartlandırma ve Pekiştirme Kuramı”na değinmektedir.

**Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından eğitim yönetimine aktarılanlara bakıldığında;** Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından ele aldığı 4 konu içerisinde 2 tanesini eğitim yönetimine aktarmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Güdülemenin Anlamı ve Önemi
- Çekici İş

“Örgütlerde GÜdüleme” bölümü için genel bir değerlendirme yapılacak olursa;

Ölçüt listede yer alan kavram ve açıklamalara niceliksel olarak yer veren yazarlar Kaya (11) ve Başaran (4) olmuştur.

Ölçüt liste dışında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer veren yazar olmamıştır.

Ölçüt liste içi ve ölçüt liste dışında yer verdiği yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine aktaran Başaran (2) olmuştur.

Yönetimin varlık nedeni, örgütsel amaçların gerçekleşmesini güvence altına almaktır. Yönetmenin (yöneticinin) bu görevini yapabilmesi, astlarına görevlerini yaptırmasına bağlıdır. Bunun için yönetmenin, örgütsel amaçlar için güç birliği yaptığı insanları tanınması; onların ne tür davranışlar yapabileceklerini kestirmesi beklenir (Başaran, 2008:52). Sabuncuoğlu ve Tüz'e (2005) göre, yönetici için en önemli sorun, ayrı ayrı gereksinim ve kişiliklere sahip işgörenlerin örgüt amaçlarına doğru nasıl yönlendirileceğidir. Yöneticinin başarı şansı ile motivasyon bilgisi arasında çok yakın bir ilişki vardır. Ancak buna hizmet eden “Örgütlerde GÜdüleme” ye yönelik kavram ve ifadelerle yazarların kısmen yer verilerek ihmal ettikleri söylenebilir.

#### **4.2.8. İncelenen kitapların “Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-27) ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıda sunulmuştur:

**Tablo-27: Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Çözümlemesi” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR			
	Aydın	Başaran	Kaya	
<b>BÖLÜM XXIII: ÖRGÜTLERDE ÇATIŞMA VE ÇATIŞMANIN ÇÖZÜMLENMESİ</b>	+	-	-	
<b>I.ÖRGÜTLERDE ÇATIŞMA TÜRLERİ</b>	-	-	-	
A)Çatışmanın Tanımı ve Önemi	-	-	-	
B)Çatışmanın Nedenleri	+	-	-	
a)Örgüt İçi Bağımlılıkların Ortaya Çıkardığı Çatışmalar	-	-	-	
aa)Sınırlı Kaynaklara Karşılıklı Bağımlılıklar	+	-	-	
bb)Faaliyetlerin Zamanlanmasında İç Bağımlılıklar	+	-	-	
cc)Örgütsel Görev ve Sorumluluklarda Karışıklıklar	+	-	-	
b)Amaçlarda Ortaya Çıkan Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar	-	-	-	
aa)Sınırlı Kaynaklara Bağımlılık	+	-	-	
bb)Rekabetçi Ödüllendirme Sistemi	+	-	-	
cc)Bireysel Amaçlardaki Farklılıklar	+	-	-	
dd)Örgütsel Amaçların Subjektif Çalıştırılması	-	-	-	
c)Algılama Farklılıklarının Ortaya Çıkardığı Çatışmalar	-	-	-	
aa)Bilgi Edinme ve Göndermede Farklılıklar	+	-	-	
bb)Bilgi Sağlamada Bağımsızlık	-	-	-	
cc)Zaman Ufkunda Farklılıklar	-	-	-	
dd)Bölüm Amaçlarında Farklılıklar	-	-	-	
ee)Yöneticilik Görüş ve Uygulamalarındaki Farklılıklar	-	-	-	
ff)Yeniliklerin Getirdiği Yeni Bilgi ve Görüşlerden Doğan Anlaşmazlıklar	+	-	-	
C)Örgütlerde Çatışma Türleri	-	-	-	
a) Bireylerarası Çatışmalar	-	-	-	
b) Gruplararası Çatışmalar	-	-	-	
c) Bölümlerarası Çatışmalar	-	-	-	
d) Örgütlerarası Çatışmalar	-	-	-	
D)Çatışmaların Analizinde İzlenecek Yollar	-	-	-	
<b>II.ÇATIŞMANIN ÇÖZÜMLENMESİ</b>	+	-	-	
A)Çatışmanın Çözümüne İlişkin Yaklaşımlar	-	-	-	
a) Bilmemezlikten Gelme veya Kayıtsızlık Yaklaşımı	+	-	-	
b) Geciktirme Yaklaşımı	-	-	-	
c) İnandırma(Persuasion)Yaklaşımı	+	-	-	
d) Yumuşatma(Smoothing over)Yaklaşımı	+	-	-	
e) Kura Çekme Yaklaşımı	-	-	-	
f) Sorun Çözme Yaklaşımı	+	-	-	
g) Üçüncü Bir Tarafın(Hakemin)Yargısı	-	-	-	
h) Politik Yaklaşımlar	+	-	-	
i) Pazarlık Etme veya Karşılıklı Ödün Verme	+	-	-	
j) Oylama(Reye Koyma)Yöntemi	-	-	-	
k) Çatışmanın Etkilerini Değerleme Yöntemi	+	-	-	
l) Meşgul Etme Yöntemi	-	-	-	
m) Yeni Olanaklar Bulunması	+	-	-	
n) Örgütsel Önlemler Alma	-	-	-	
o) Çatışmanın Olumsuz Sonuçlarının Azaltılması İçin Dikkat Edilecek Hususlar	+	-	-	
Bölüm toplam: 43	ölçüt liste içi konu sayısı	17	0	0
	Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	0	0	0
	ölçüt liste dışı konu sayısı	0	0	0
	Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	0	0	0

### Aydın'ın Kitabı:

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*

Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 17'sine yer veren Aydın'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Aydın, çatışma kavramına iki ayrı bölümde yer vermiş. Bunlardan biri, “Sosyal Bir Sistem Olarak Okul” bölüm başlığının “Çatışma” ana başlığı (içeriğinde toplumsal bir sistem olan formal örgüt modelinde çatışmaların meydana gelebileceğinden bahsederek iç başlıklar halinde kişilik, norm, rol-kişilik, norm-kişilik, rol-norm çatışmalarına yer vermiş); ikincisi ise “Örgütlerde Çatışma” bölüm başlığı olarak.

Çatışmanın nedenleri konusuna ana başlık olarak yer veren Aydın çatışmalara kaynaklık edenleri belirlemiş ve alt başlıklar halinde incelemiştir.

- İşbölümü (Ölçüt listedeki örgütsel görev ve sorumluluklar” başlığıyla uyumlu),
- İşlevsel Bağımlılık (Ölçüt listedeki “Sınırlı Kaynaklara Karşılıklı Bağımlılıklar ” başlığıyla uyumlu),
- Ortak Karar Verme (Ölçüt listedeki “Faaliyetlerin Zamanlanmasında İç Bağımlılıklar” başlığıyla uyumlu),
- Kaynakların Sınırlılığı (Ölçüt listedeki “Sınırlı Kaynaklara Bağımlılık” başlığıyla uyumlu),
- Yeni Uzmanlıklar (Ölçüt listedeki “Yeniliklerin Getirdiği Yeni Bilgi ve Görüşlerden Doğan Anlaşmazlıklar” başlığıyla uyumlu)
- İletişim Sistemi (Ölçüt listedeki “Bilgi Edinme ve Göndermede Farklılıklar” başlığıyla uyumlu)
- Örgütün Büyüklüğü (Ölçüt listedeki “Örgütsel Görev ve Sorumluluklarda Karışıklıklar” başlığıyla uyumlu)
- Bürokratik Nitelikler,
- Personelin Farklılığı,
- Denetim Biçimi,

- Bireysel Davranış Etkenleri (Ölçüt listedeki “Bireysel Amaçlardaki Farklılıklar” başlığıyla uyumlu bulunmuştur.

Aydın, çatışma çözümüne ilişkin alt başlıklara yer vermiş bunlardan bazıları Eren’in kitabında yer alan konularla kimi zaman başlık, kimi zaman içerik olarak yer vermiştir. Bunlar ve Eren’in kitabında bunlara uyumlu olduğu düşünülen başlıklar şu şekilde sıralanmaktadır.

- Problem çözme yöntemi(Sorun Çözme Yaklaşımı)
- Üstün amaçlar yöntemi(İnandırma Yaklaşımı)
- Kaynakların artırılması yöntemi (Yeni Olanaklar Bulunması)
- Kaçınma yöntemi( Bilmemezlikten Gelme veya Kayıtsızlık Yaklaşımı)
- Yatıştırma yöntemi (Yumuşatma Yaklaşımı)
- Uzlaştırma yöntemi (Pazarlık Etme veya Karşılıklı Ödün Verme)
- Yetki kullanma yöntemi (Çatışmanın Etkilerini Değerleme Yöntemi)
- Davranış değiştirme yöntemi (Çatışmanın Olumsuz Sonuçlarının Azaltılması İçin Dikkat Edilecek Hususlar)
- Politik araçlar yöntemi (Politik Yaklaşımlar)

Eğitim yönetimi yazarlarından çatışma konusunu ele alan tek yazar olan Aydın (2007), örgütlerin çeşitli çatışmalarla birlikte yaşamak zorunda olduğunun kabul etmekte, etkili bir yönetimden beklenen davranışın, çatışmalara neden olan durum ve koşullardan yararlanarak, daha sağlıklı bir örgütsel yapı ve davranış örüntüsü oluşturmak olduğundan söz etmekte ve bunun örgütsel çatışmanın bir olgu olarak kabul edilmesine bağlı olduğunu vurgulamaktadır.

#### **4.2.8. İncelenen kitapların “Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri” adlı bölüme yer verme düzeyleri**

Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri bölümünde yer alan kavram ve açıklamaların Eğitim Yönetimi kitaplarında ne düzeyde ele alındığına dair bulgular (bkz. Tablo-28) ve bu bulgulara yönelik yorumlar aşağıda sunulmuştur:

**Tablo-28: Eğitim Yönetimi Kitaplarının “Örgüt Geliştirme ve Örgüt Geliştirme Teknikleri” Bölümüne Yer Verme Düzeyleri Açısından Değerlendirilmesi**

ÖLÇÜT LİSTEDE YER ALAN KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	YAZARLAR			
	AYDIN	KAYA	BAŞARAN	
<b>BÖLÜM XXIV: ÖRGÜT GELİŞTİRME VE ÖRGÜT GELİŞTİRME TEKNİKLERİ</b>	+	-	-	
<b>LÖRGÜT GELİŞTİRME</b>	-	-	-	
A)Örgüt Geliştirmenin Amaçları ve Özellikleri	+	-	-	
B)Örgüt Geliştirme Teknikleri	+	-	-	
<b>II. DUYARLILIK EĞİTİMİ</b>	-	-	-	
A)Tanımı ve Süreci	-	-	-	
B)Bireylerarası İlişkiler ve Duyarlılık Eğitimi	-	-	-	
C)Duyarlılık Eğitiminin Sağladığı Yararlar	-	-	-	
d) Kişi Açısından	-	-	-	
e) Grup Açısından	-	-	-	
f) Örgüt Açısından	-	-	-	
<b>III. ÖRGÜTSEL GÖREVLERLE İLGİLİ DÜZENLEMELER VE İŞİ ZENGİNLEŞTİRME</b>	-	-	-	
A)Esnek Rol Belirleme	-	-	-	
B)Esnek Çalışma Saatleri	-	-	-	
c)İşi Zenginleştirme	-	-	-	
<b>IV. AMAÇLARA GÖRE YÖNETİM</b>	-	-	-	
A)Amaçlara Göre Yönetimin Tanımı	-	-	-	
B)Amaçlara Göre Yönetimin Süreci	-	-	-	
e) Amaçların Belirlenmesi	-	-	-	
f) Faaliyetlerin Planlanması	-	-	-	
g) Otokontrol	-	-	-	
h) Başarı Değerlendirme	-	-	-	
C)Amaçlara Göre Yönetimin(AGY)Yarar ve Sakıncaları	-	-	-	
<b>V. YÖNETİM BİÇİMİ ÖLÇEĞİ</b>	-	-	-	
<b>VI. FAALİYET ARAŞTIRMASI</b>	-	-	-	
<b>VII. PLANLI DEĞİŞME</b>	-	-	-	
<b>VIII. ÖRGÜT VE SÜREÇ DANIŞMANLIĞI</b>	-	-	-	
A)Örgüt Danışmanlığı	-	-	-	
B)Süreç Danışmanlığı	-	-	-	
<b>IX. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME</b>	-	-	-	
A)Genel Düşünceler	-	-	-	
B)Öğrenmenin Tanımı	-	-	-	
C)Öğrenmenin Örgütler Açısından Önemi	-	-	-	
D)Bireyde Öğrenme Güdüsünü Arttırmak ve Geliştirmek	-	-	-	
E)Başlıca Öğrenme İlkeleri	-	-	-	
g) Kişiyi Öğrenimi Hakkında Yeterli Bilgi Vermek	-	-	-	
h) Tutumların Öğrenme Üzerindeki Etkilerini Dikkate Almak	-	-	-	
i) Öğrenmede Tekrardan Yararlanmak	-	-	-	
j) Eğitimde Uygulamalı Yönetimin Yararları	-	-	-	
k) Etkin Bir Öğrenme İçin Konuların Anlamlı Bir Biçimde Düzenlenmesi	-	-	-	
l) Her Konu İçin Öğrenme Düzeyinin Farklı Olması ve Bunların Her biri İçin Farklı Yöntemlere İhtiyaç Duyulması	-	-	-	
F)Örgütlerde Öğrenme Biçimini Değerlendirme	-	-	-	
G)Bir Öğrenme Sistemi Olarak Kuruluşlar	-	-	-	
Bölüm toplam: 43	ölçüt liste içi konu sayısı	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Eğitim yönetimine ölçüt liste içi aktarma sayısı	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	ölçüt liste dışı konu sayısı	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Eğitim yönetimine ölçüt liste dışı aktarma sayısı	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Aydın'ın Kitabı:

*A-Aydın tarafından yazılmış Eğitim Yönetimi kitabının ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme ve eğitim yönetimine aktarma düzeyi açısından değerlendirilmesi sonucunda:*



Ölçüt listede yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarından 43 tanesinden 3'üne yer veren Aydın'ın ele aldığı konular şu şekilde sıralanabilir:

Aydın “Örgütsel Gelişmenin Doğası” na bölüm olarak yer vermiştir. Örgüt Gelişmenin Doğası içeriğinde örgütsel gelişmeyi tanımlamış, önemine ve bilim dalları ile ilişkilerine yer vermiştir. “Örgütsel Gelişme Süreci” ile ölçütte yer alan “Örgüt Geliştirme Teknikleri” uyum sağlamaktadır.

Örgütler, teknolojik gelişmeler sonucunda oluşan rekabet koşulları içinde yaşamlarını sürdürebilmek ve gelişmelere uyum sağlayabilmek için bilgiyi sürekli kullanmak zorundadırlar. Bunun için örgütlerin geleneksel örgüt yapılarını değiştirip, bilgiye ulaşma, işleme ve değerlendirme yollarını örgütsel yapısına oturtarak yeniden yapılanmaları gerekmektedir (Bozkurt, 2005: 44). Değişiklik, örgüt için gerekli olduğu kadar, yönetim için de tehlikeli olabilir. Aslında bu tehlike, girişimin kendinden çok, yöneticinin bilgisizliğinden ileri gelir. Kısaca, eğitim örgütlerinde değişiklik yapmak güç ve nazik bir eylemdir, çünkü eğitim çok amaçlı bir girişimdir (Gürsel, 2008:124). Buna karşın örgüt geliştirme ile ilişkili kavram ve açıklamalara sadece Aydın yer vermiş ancak ilgili kavram ve açıklamaları eğitim yönetimine aktarmamıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara bağlı olarak geliştirilen önerilere (uygulamacı ve araştırmacılar için ayrı ayrı olmak üzere) yer verilmiştir.

Eğitim yönetimi kitaplarında yönetim psikolojisi alanına ait kavram ve açıklamaların yer alma düzeyinin belirlenmeye çalışıldığı bu çalışmada elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

**5.1.** Lisans ve Lisansüstü eğitim düzeyinde yazılmış, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi kitaplarında yönetim psikolojisi alanına ait kavram ve açıklamalara yeterince yer verilmediği anlaşılmıştır.

*Uygulamacılar için öneriler:*

- *Öğretmen, denetmen ve eğitin yöneticilerinin yeterlilikleri yöneten-yönetilen ilişkilerini daha sağlıklı kılacak şekilde yeniden belirlenmeli ve bu yeterlilikleri kazandıracak süreçler program boyutunda yeniden düzenlenmelidir.*
- *Eğitim yönetimi kitaplarını okuyarak kendini geliştirmek isteyen, gerek eğitim sistemi içinde gerekse dışındaki ilgililerin bu kitaplarda yönetim psikolojisi kavram ve bilgileri ile ilgili bir eksiklik olduğunun farkında olmaları ve bu boşluğu giderebilmek için de doğrudan yönetim psikolojisi kitaplarına yönelmeleri yararlı olabilir.*

- *Lisans ve Lisansüstü düzeyde eğitim yönetimi ile ilgili olabilecek dersler yönünden öğretim elemanlarının kaynak kitap olarak kullandıkları eğitim yönetimi kitaplarında yönetim psikolojisi kavram ve bilgilerinin eksik olduğu tespitinden hareketle, varolan eksikliği kendi bilgi ve görgü düzeyi ile doğrudan yönetim psikolojisi kaynak kitaplarından tamamlamaları yararlı olacaktır.*

*Araştırmacılar için öneriler:*

- *Öğretmen, eğitim yöneticisi ve denetmenin olan veya olabilecek rollerini yerine getirirken, üstleri astları ve denkleri ile ilişki ve etkileşim sürecini daha sağlıklı kılma adına sahip olması gereken yeterliliklerin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.*
- *Eğitim yönetiminde yönetim psikolojisi kavram ve süreçlerinin uygulamada yaşanan deneyimlerinde göz önüne alınması yoluyla hangi boyutlarda ve ne düzeyde yer alması gerektiğine yönelik kuramsal çalışmalar yapılabilir ve bu çalışmalar aracılığı ile alanda kitap/ders kitabı çalışmalarına da katkı sağlayacak ölçütler oluşturulabilir.*

**5.2.** Lisans ve Lisansüstü eğitim düzeyinde yazılmış, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi kitaplarında yer alan yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarının eğitim yönetimine aktarılan boyutları olmakla birlikte bu boyutların eğitimcilerin gereksinimlerini karşılama noktasında yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir.

*Uygulamacılar için öneriler:*

- *Öğretmen, eğitim yöneticisi ve denetmen yetiştirme sürecinde yararlanılan Yönetim Psikolojisi kuramsal bilgileri eğitim yönetimi bağlamında, eğitim yönetimi alanının kavramsal ve kuramsal bilgilerine dönüştürülmelidir.*

- *Eğitim yönetimi alanında yönetim psikolojisine yönelik çalışma sonuçlarının eğitim yönetimi kitaplarına yansıtılması, alanın kendi bilgi birikimini oluşturması kadar, hedeflenen eğitim yöneticisi özelliklerinin kazandırılmasında da katkı sağlayacaktır.*
- *Eğitim yönetimi kitaplarından yararlanan uygulamacılar kitaplarda mevcut olan ve henüz eğitim yönetimine mal edilmemiş bilgileri kendi pratiklerinde eğitim yönetimi alanının bir uygulamasına dnştrmelidirler.*

*Araştırmacılar için neriler:*

- *Bu alışma kapsamında yönetim psikolojisi kavram ve açıklamalarına yer verme düzeyleri yalnızca Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi ile Eğitim Yönetimi başlıklı kitaplar açısından incelenmiştir. Buna ek olarak eğitim yönetimi alanına hizmet etme özelliği taşıyan ya da eğitim örgütünün yönetimini daha küçük ölçekte inceleyen (rneğin sınıf yönetimi) kitapların incelenmesi de yararlı olabilir.*
- *Yönetim Psikolojisi kavram ve açıklamalarını eğitim yönetimine mal eden çalışmalar yapılmalıdır.*

## KAYNAKÇA

- ACAR, H. (2006). *Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Bu Çatışma Yönetim Stillерinin Öğretmenlerin Stres Düzeylerine Etkisi*. Ankara: Gazi Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- AKAR, A. (2006). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Algularına Göre Yöneticilerin, Yöneticilik Becerilerinin Örgüt İklimine Katkısı*. Ankara: Gazi Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- AKYÜZ, G. (2007). *İlköğretim Okullarında Görevli Okul Müdürlerinin “Takım Liderliği” Yeteneklerinin Öğretmenler ve Müfettişler Tarafından Değerlendirilmesi* (Ankara İli Örneği). Ankara: Gazi Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- ARSLAN, E. (2007). *Örgütlerde Yeniden Yapılandırma Süreci ve Örgütsel Davranış*. Ankara: Gazi Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- ASLAN, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- AYDIN, M. (2000). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- AYDIN, M. (2005). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- BAŞAR, H. (2005). Okulda Denetim. Y. ÖZDEN (Ed.), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- BAŞARAN, İ. E. (1988). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.

BAŞARAN, İ. E. (2006). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz. Bas. Yay. Dağ. San ve Tic. Ltd. Şti.

BAŞARAN, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz. Bas. Yay. Dağ. Ve Tic. Ltd.Şti.

BİNBAŞIOĞLU, C. (1998). Öğretmen Yetiştiren Kuruluşlarda Öğretmen Meslek Dersleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı: 243.

BURSALIOĞLU, Z. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

BURSALIOĞLU, Z. (2005). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

CAN, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi

CAN, N. ve ÇELİKTE M. (2000). “Türkiye’de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Süreci”. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:148.

CELEP, C. (2005) *Meslek Olarak Öğretmenlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.

CEYLAN. S. (2006). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Takım Çalışmasına İlişkin Algıları (Balıkesir İli Burhaniye Örneği)*. Malatya: İnönü Üniversitesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

ÇELİK, V. (1990). “Okul Yöneticilerinin Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına İlişkin Görüşleri.”. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi)

ÇELİK, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

ÇELİK, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

ÇELİK, V. (Ed.) (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ankara: PegemAYayıncılık.

ÇAMUR, E. (2003).“Türkiye’de Cumhuriyet Döneminden 2001 Yılına Kadar Olan Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikalarının İncelenmesi.” İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

ÇUBUKÇU, Z. ve DÜNDAR, İ. (2003).“Okul Yöneticilerinin İletişim Becerilerine İlişkin Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri.” *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 157.

DEMİR, K. (2003). Örgütlerde İletişim Yönetimi. C. ELMA, K. DEMİR (Ed.), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.

DEMİRTAŞ, H. ve GÜNEŞ, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.

DİLAVER, H. H.(1992). *Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme ve İstihdam Şartları*. Ankara: Ankara Üniversitesi(Yayımlanmamış Doktora Tezi)

DİLEK, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Gebze Yüksek teknoloji Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ELMA, C. (2003). Yönetimsel Etkililiğin Bir Göstergesi Olarak Yetki Devri. C. ELMA, K. DEMİR (Ed.),*Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- EREN, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- ERSOY, S. (2006). *İlköğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenler Arasındaki İletişim Sorunları (Van İli Örneği)*. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- GÜRSEL. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (2005). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- KARACAOĞLU, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin Yeterlilik Algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: I.
- KARİP, E. (2005). Yönetim Biliminin Alanı ve Kapsamı. Y. ÖZDEN (Ed.), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- KAYA, Y. K. (1999). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- KAYIKÇI, K. (2001). Yönetici Yetiştirme Sorunu. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 150.
- KESKİNKILIÇ, K. (Ed.) (2007). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Ankara: PegemAYayıncılık.
- KOLAMAZ, C. (2007). *Destekleyici ve Geliştirici Liderlik Yaklaşımlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Ankara: Gazi Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- KÜÇÜKALİ, R. (2001). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Becerilerine İlişkin Müdür ve Öğretmen Algı ve Beklentileri*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).



- MEB.(2001).*Çağdaş Öğretmen Profili*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- MEB. (2004). *Öğretmenlik Yeterlilikleri Öğretmenlik Mesleği Genel ve Özel Alan Yeterlilikleri*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.
- MEMDUHOĞLU, H. B. (2008). *Ulusal, Küresel ve Örgütsel Bağlamda Farklılıkları Yönetme*. Ankara: Pegem Akademi.
- MEMDUHOĞLU, H. B. ve YILMAZ, K. (Ed.) (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- MUALLA. E. (2008). *İlköğretimde Görev Yapan Öğretmen ve İlköğretim Müfettişleri Açısından İlköğretim Müfettişlerinin İnsan İlişkileri Yeterlik Düzeyleri*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- OKÇABOL, R. (2005). *Öğretmen Yetiştirme Sistemimiz*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- OKUTAN, M. (2003) Okul Müdürlerinin İdari Davranışları. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 157.
- ÖZTAŞ, U. (2005). *Örgütsel Çatışma Yönetiminde Cinsiyet Faktörünün Etkisi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- ÖZDEMİR, S. (2007). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÖZGÖZGÜ. S. (2008). *İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin, Denetmenlerin İletişim Becerilerine İlişkin Algı ve Beklentileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

- ÖZTÜRK, S.(2005). Öğretmenliğin Mesleki Temelleri. TOPRAKÇI, E. (Ed.),  
*Eğitim Üzerine*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- SAMANCI, S.(2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*.  
Afyonkarahisar:Afyon Kocatepe Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- SARPKAYA, R. (Ed.). (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- SÖZER, E. (1989). *Türk Üniversitelerinde Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin Öğretmenlik Davranışları Kazandırma Açısından Etkililiği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- ŞAHİN, A. E.(2004). Öğretmen Yeterliliklerinin Belirlenmesi. *Bilim ve Aklın Aydınlığında*. Eğitim Dergisi, Sayı: 58.
- ŞENDUR, F. E. (2006).*Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi. Mersin.
- ŞİMŞEK, H. (2004).*Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler*. İnternet'ten 16 Haziran 2008'de elde edilmiştir:  
<http://www.hasansimsek.net/files/E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20Y%C3%96NET%C4%B0C%C4%B0LER%C4%B0N%C4%B0N%20YET%C4%B0C5%9ET%C4%B0R%C4%B0LMES%C4%B0.doc>
- ŞİŞMAN, M.(2002).*Eğitimde Mükemmellik Arayışı-Etkili Okullar*. Ankara Pegem A Yayıncılık.

- ŞİŞMAN, M. ve TAŞDEMİR, İ. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- ŞİŞMAN, M. ve TURAN, S.(2005). Eğitim ve Okul Yönetimi. Y. ÖZDEN (Ed.), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*, Ankara: PegemA Yayıncılık.
- TAYMAZ, H.(2003). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TAYMAZ, H.(2005). *Eğitim Sisteminde Denetim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TEZCAN. F. (2007). *Öğretmen Görüşlerine Göre İlköğretim Okul Müdürlerinin Okul Kültürünün Oluşturulması, Sürdürülmesi ve Değiştirilmesindeki Rolü (Muğla İl Merkezi Örneği)*. Muğla: Muğla Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- TOPRAKÇI, E.(2002). *Sınıf Örgütünün Yönetimi*. Ankara: Ütopya Yayınevi Eğitim Dizisi.
- TÜRK, E.(2002). *Türk Eğitim Sistemi ve Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- USAL, A. ve KUŞLUVAN, Z.(2006). *Davranış Bilimleri Sosyal Psikoloji*. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- YILDIRIM, İ. ve KOÇAK, Ş.(1994).*Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişleri Yetiştirilmesi ve Sorunları*. İnternet'ten 04 Şubat 2008'de elde edilmiştir:  
<http://www.cu.edu.tr/insanlar/kocaks/ilkogretim%20mufetisleri.htm>
- YILMAN, M. (2006). *Türkiye'de Öğretmen Eğitiminin Temelleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- YILMAZ, K. (2008). *Eğitim Yönetiminde Değerler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık

YİĞİT, B. ve BAYRAKTAR, M. (2006). *Okul- Çevre İlişkileri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

YÖK.(1998) *Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi*. İnternet'ten 18 Ekim 2007'de elde edilmiştir:

<http://www.yok.gov.tr>

## **EKLER**

## EK-1 ÖLÇÜT LİSTE

<b>BÖLÜM II: PSİKOLOJİNİN YÖNETİM VE ORGANİZASYONLARDAKİ YERİ VE ÖNEMİ</b>
<b>I.PSİKOLOJİNİN GENEL YÖNETİM VE İŞLETME YÖNETİMİ İLE İLİŞKİLERİ</b>
A)Kavramlarla İlgili Açıklamalar
B)Yönetimde Davranış Bilimleri Ve Psikolojinin Bu Bilimler İçindeki Yeri
C)Yönetim Ve Psikolojinin Belli Başlı İlişkileri
D)Bilim Ve Yaşam Diyaloğu
a) Bilimsel Yaklaşımın İki Yönü
b) Yaşam İle Bilimin Birbirine İraksak Yaklaşımı
c) Yaşam İle Bilimin Yakınsak Yaklaşımı
d) Yaşam İle Bilimin Yakınlaşması
<b>II. YÖNETİM VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİNİN GELİŞMESİ</b>
A)Tarihsel bir Yaklaşım
a) Teknolojik Değişmelerin Beşeri Yönü
b) Yönetimsel Ve Örgütsel Psikolojinin Doğuşu
B)Yönetimsel Ve Örgütsel Psikolojinin Önemini Ortaya Koyan Belli Başlı Araştırmalar
f) Kurt Lewin Ve Arkadaşlarının Önderlik Araştırması
g) Elton Mayo Ve Hawthorne Araştırmaları
h) Yankee City Araştırması
i) Harwood İmalat İşletmesi Araştırması
j) Tavistock Enstitüsü Araştırması
D)Yönetimsel Ve Örgütsel Psikolojinin Temellerini Oluşturan Bazı Kuramsal Görüşler
a) Douglas Mcgregor Ve X Ve Y Kuramları
b) George V. Homans'ın İnsan Grubu Yaklaşımı
c) Chris Argyris'in Olgunlaşma Kuramı
d) A.Maslow'un İnsan Gereksinimleri Kuramı
e) Rensis Likert'in Yönetim Sistemleri Yaklaşımı
f) Kurt Lewin'in Güç Alanı Analizi
g) Blake ve Mouton'un Yönetim Biçimleri
E)Örgütsel Sorunların Üç Bölümü
a) Kadro
b) Birey
c) Grup
F)Birey Ve Örgüt Arasındaki İlişkiler
a) Amaçlara Karşı İlgisi
b) Grubu Benimseme
c) Kişisel Değer Kazanma İsteği
Örgüt Psikologlarının Görevleri
a) Araştırma
b) Danışma
c) Program Geliştirme
d) Kişi Değerleme
<b>BÖLÜM II: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE ÇAĞDAŞ YAKLAŞIMLAR</b>
A) Sistem Yaklaşımı
f) Sistemlerin Sınıflandırılması
g) Sistem Yaklaşımının Ana Kavramları
h) Başlangıcından Bugüne Sistem Yaklaşımlarının Evrimi
i) Alt Sistemlerin Bütünleştirilmiş Bir Sistemi Olarak Örgütler
j) Sistem Yaklaşımında Çevre Örgüt Etkileşimine Analitik Bakış
B)Durumsallık Yaklaşımı
C)Toplam Kalite Yaklaşımı
D)Küreselleşme ve Örgütsel Yaklaşım
e) Küreselleşmenin Önemi
f) Küreselleşme Sürecinin Aşamaları
g) Küresel İşletmelerde Çevresel Belirsizlik
h) Küreselleşme Akımlarının Doğurduğu Örgütsel Davranış Sorunları
<b>BÖLÜM III. ALGILAMA VE ATFETME SÜREÇLERİ</b>
<b>I.ALGILAMA SÜRECİ</b>
A)Algılamanın Tanımı
B)Algılama Sürecini Etkileyen Faktörler
C)Algılamada Bilgi İşleme Evreleri
e) Dikkat Ve Seçim Mekanizması
f) Elde Edilen Bilgilerin Zihinde Gruplandırılarak Organize Edilmesi
g) Organize Edilen Bilgilerin Yorumu
h) Bilgilerin İhtiyaç Duyulduğundan Tekrar Hatırlanması
D)Algılama Sürecinde Yanılgılar ve Çarpıtmalar

h) Basmakalıpçılık
i) Model Oluşturma
j) Halo Etkisi
k) Seçici Algılama
l) Yansıtma
m) Zıtlık Etkileri
n) Beklentiler
<b>II. ATFETME SÜRECİ</b>
A)Atfetmenin Tanımı
B)Atfetme Sürecinin Dayandığı Nedenler
C)Atfetme Belirleyicilerini Etkileyen Faktörler
a)Ayrıdedicilik
b)Görüş Birliği
c)Tutarlılık
D)Atfetme Hataları
<b>BÖLÜM IV: KİŞİLİK VE KİŞİSEL FARKLILIKLARIN ANALİZİ</b>
<b>I.KİŞİLLİK</b>
A)Genel Düşünceler
B)Kişilik Nedir?
a) Kişiliği Belirleyen Etkenler
b) Kişilik-Karakter İlişkileri
c) Kişiliğin Başlıca Özellikleri
C)Kişilik Kuramları
a) Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı
b) Eric Berne'nin Kişilik Kuramı
c) Carl Jung ve Alfred Adler'in Kişilik Kuramları
d) Karen Horney'in Kişilik Kuramı
e) Kişilik Sınıfları
<b>II.KİŞİSEL FARKLILIKLAR</b>
A)Genel Düşünceler
B)Toplumsal Gelenekler ve Kişisel Farklılıklar
C)Kişisel Farklılıkları doğuran nedenler
a) Olayların Gerçeğine Dayanma(Nesnellik=Objektivite)
b) Girişim Ruhı
c) Hırslı Olma
d) Toplumculuk(Sociabilite)
D)Kişisel Farklılıkların Uygulamadaki Önemi
E)Kişisel Farklılık Alanları
F)Kişisel Farklılıkların İstatistiksel Analizi
a) Frekans Dağılımı Ve Dağılım Grafikleri
b) Merkeze Yığılma Ölçütleri
c) Bir Değişkenlik Ölçüsü Olarak Dağılımın Standart Sapması
d) Aritmetik Ortalamanın Güvenilirliği
e) Korelasyon Katsayısı
G)Yetenek, Verim ve Kişisel Farklılıklar
H) Kişisel Farklılıkların Ortaya Çıkmasını Engelleyen Bir Tutum: Sınırlandırılmış Üretim Sorunu
<b>BÖLÜM V: ÖRGÜTLERDE GRUPLAR VE GRUPSAL FARKLILIKLAR</b>
<b>I.ÖRGÜTLERDE GRUPLAR</b>
A)Grubun Tanımı
B)Gruba Üye Olma ve Nedenleri
C)Grup Normları ve Oluşması
D)Grup Baskısı ve Bireyin Gruba Uyuma
E)Grup Üyeliklerinin Olumsuz Sonuçları
F)Grup Türleri
a) Biçimsel Gruplar Ve Biçimsel Olmayan Gruplar
b) Birincil Gruplar Ve İkincil Gruplar
c) Üyelik Grupları Ve Referans Grupları
G)Grupların Başlıca İşlevleri
H)Grup Yapısı
<b>II. GRUPSAL FARKLILIKLAR</b>
A)Genel Düşünceler
B)Bilgi ve Düşünce Yönünden Farklılıklar
C)Örgüt Hakkında İdealler ve Standartlar Bakımından Farklılıklar
D)Örgüte Bağlılık ve Onu Destekleme Bakımından Ortaya Çıkan Farklılıklar
<b>BÖLÜM VI: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ</b>
<b>I.ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN TANIMI VE KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ</b>
A)Tanımı ve Kavramı

B)Örgüt Kültüründe Diğer Kavramlarla İlişkiler
C)Örgüt Kültürünün Özellikleri
D)Örgüt Kültürü İle İlgili Yaklaşımlar
d) Karşılaştırmalı Yönetim Yaklaşımında Örgüt Kültürü
e) Durumsal Yaklaşımında Örgüt Kültürü
f) Kültürü Örgütün Kendisi Olarak Ele Alan Yaklaşımlar
<b>II. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELLERİ</b>
A)Parsons Modeli
B)Schein Modeli
C)Kilmann Modeli
D)Quinn ve Cameron Modeli
E)Byars Modeli
F)Deal ve Kennedy Modeli
e) Sert Erkek Maço Kültürü
f) Çok Çalış/Sert Oyna Kültürü
g) Şirketin Üzerine İddiaya Gir Kültürü
h) Süreç Kültürü
G)Miles ve Snow Modeli
H)Quichi'nin "Z" Kültürü Modeli
L)Peters ve Waterman'ın Mükemmellik Modeli
<b>III. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖNEMİ, YARARLARI VE DEĞİŞİMİ</b>
<b>BÖLÜM VII: ÖRGÜTLERDE İNANÇLAR, TUTUMLAR VE TUTUMLARIN ÖLÇÜMÜ</b>
<b>I.İNANÇ VE TUTUM PSİKOLOJİSİ</b>
A)Genel Düşünceler
B)İnanç ve Tutumların Tanımı
C)İnanç ve Tutumların İşlevleri
D)İnanç ve Tutumların Oluşması
E)Etik Kanunu ve Tutumlar
F)İşletmelerde Tutum Değişimine Yol Açan Deneyler
d) Işıklandırma Tecrübesi
e) Parça Montaj Testi
f) Tutumların Değişebilirliği
<b>II. TUTUMLARIN ÖLÇÜLMESİ</b>
A)Genel Düşünceler
B)Tutumları Ölçme İlkeleri
g) Tutum Ölçme Yöntemleri
h) Tutumların Ortaya Çıkma Şekilleri Kısmen O Andaki Durumun Özelliğine Bağlıdır
i) Tutumların Ölçülmesinde İstenen Kesinlikler Değişebilir
j) Bütün Ölçmeler Gibi Tutum Ölçmelerinde de Güvenirlik Aranmalıdır
k) Tutumların Ölçülebilir Özellikleri
l) Tutumların Dolaylı Yoldan Ölçülmesi
C)Tutumların Ölçekleri Yoluyla Ölçülmesi
d) Teşhis Görevi
e) Fark Etme Keskinliği
f) Güvenirlik İçin Gereken En az Önerme Sayısı
D)Thurstone Tipi Ölçekler
E)Likert Tipi Ölçekler
F)Guttman Tipi Ölçekler(Skalogram Analizleri)
G)Bogardus Tipi Sosyal Uzaklık Ölçekleri
H)İnanç ve Tutumların Takdir Yoluyla Ölçülmesi
<b>BÖLÜM VIII: ÖRGÜTLERDE MORAL, MORAL ÖLÇÜMLERİ VE MORAL DÜZEYİNİ YÜKSELTİCİ ÖNLEMLER</b>
<b>I.MORALİN TANIMI VE ETKİLERİ</b>
A)Moralin Tanımı ve Özellikleri
d) Bireye Sürekli Moral Sağlayıcı Koşullar
e) Morali Etkileyen Grup Koşulları
f) Genel Olarak Grup Moralinin Bileşikleri
B)Moralin Etkileri
C)Grup Moraline Üzerine Etki Yapan Grup Dışı Dış Etkiler
f) Örgüt Yapısının Etkileri
g) Gözetim Şeklinin Moral Üzerine Etkisi
h) Çalışma Koşulları
i) İş Tatmini
j) Personelin İşyeri Dışındaki Yaşamı
D)İş Grubu Açısından Morali Etkileyen Etkiler
j) Gruplarda Birer Örgütçüler
k) Grubun Boyutu



l) Yarışma
m) Kişisel Çekicilik
n) Üyelerin Benzerliği(Birbirine Benzeşmeleri)
o) Komşuluk(Yakınlık)
p) Karşılıklı Çıkar ve Güven
q) Gençler İçin Eğitsel Gruplar
r) Tartışma Çalışmaları
<b>E)MORALİN ÖLÇÜLMESİ</b>
A)Genel Düşünceler
B)İstatistik ve Görüşme Yöntemi
C)Soru Dizini Hazırlama Yöntemi
D)Sosyometrik Yöntem
E)Moralî Yüksek Düzeyde Tutmayı Sağlayacak Önlemler
<b>BÖLÜM IX: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR, GRUP DİNAMİĞİ, DEĞİŞİKLİK VE YENİLİKLERE KARŞI TEPKİLER VE ÖNLENMESİ</b>
<b>I.ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR</b>
A)Psikolojik Yaklaşım
B)Davranışları Etkileyen Etmenler
C)Birey ve Durumu Arasındaki Karşılıklı İlişkiler
Ç)Örgütler ve Davranışlar
f) Örgüt Amaçları
g) Verimlilik
h) Adalet ve Hakkaniyet
i) Kişisel Değerler
j) Gerçek Unsurları
D)İşe Nedensellik(İlîyet) Formülünün Uygulanması
<b>II.GRUP DİNAMİĞİ</b>
A)Tanımı ve Özellikleri
B)Sabit ve Sabit Olmayan Gruplar
C)Grup Değişkenliklerini Belirleyen İç Etmenler
Ç)Grup Değişkenliklerini Belirleyen Dış Etmenler
D)Grup Dinamiği Yönünden Değişikliklerin İnsanlar ve Gruplar Üzerindeki Etkileri
E)Değişmelerin Grup Üzerindeki Etkilerini Azaltan Önderlik
<b>III. YENİLİK VE DEĞİŞİKLİKLERE KARŞI DİRENİŞLER VE GİDERİLMESİ</b>
A)Genel Düşünceler
B)Başlıca Değişiklik ve Yenilik Türleri
d) Makinelere ve Diğer Araçlarda Meydana Gelen Değişiklikler
e) Süreçlerde ve Yöntemlerden Değişiklikler
f) Personelde Değişmeler
C)Değişikliklere Karşı Direniş Türleri
c) Örgüte Bağlı Psikolojik Güçler
d) Biçimsel Olmayan(İnformal) Psikolojik Güçlükler
Ç)Yeniliğe Karşı Gösterilen Tepkilerin Niteliği
D)Değişikliklere Karşı Tepkilerin Frenlenmesi
a) Hage'in "Direnmelerin Giderilmesinde Üç Strateji" Kuramı
b) Yeniliğin Kabulüne ve Uygulanmasına İlişkin Kararlara Katılma
c) Yenilik Fikrinin Sahibi Uzmanlarla Yenilikten Etkilenen İcracı Birimler Arasındaki İlişkileri Güçlendirme
<b>BÖLÜM X:ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SORUN VE ŞİKÂyetLER</b>
<b>I.İŞ İLE İLGİLİ ŞİKÂyet VE TATMİNSİZLİK KONULARI</b>
A)Başlıca Şikâyet ve Tatminsizlik Konuları
B)İşin Yapılış Koşullarına ve İş Aletlerine İlişkin Tatminsizlikler
a) İşin Gerekirdiği Çevresel ve Bedensel Koşullar ve Buna İlişkin Tatminsizlik ve Şikâyetler
b) İşe İlişkin Zihinsel Koşullar ve Bunlara İlişkin Şikâyet ve Tatminsizlikler
c) İşin Gerekirdiği Moral Koşulları ve Bununla İlgili Şikâyetler
C)Maddi Çıkarlara İlişkin Şikâyet ve Tatminsizlikler
D)İşgörenin Kişiliği İle İlgili Şikâyetler
Verilen İşle İlgili Şikâyetler
Terfi İle İlgili Şikâyetler
İlişki Şekillerine Ait Şikâyetler
Gelişme Olanakları İle İlgili Şikâyetler
<b>II. PSİKOLOJİK TATMİNSİZLİK SONUCUNDA ORTAYA ÇIKAN DAVRANIŞ BOZUKLUKLARI</b>
A)Saldırgan Davranışlar
B)Geriyeye Dönüş Davranışları
C)Tekrar Denemek İstenen Sabit Davranışlar
D)Tevekkül Olma
<b>BÖLÜM XI: İŞ'DE MONOTONLUK SORUNU VE ÖNLENMESİ</b>
<b>I.MONOTONLUĞUN TANIMI VE NEDENLERİ</b>

A)Genel Düşünceler
B)Monotonluğun Nedenleri
a) İşin Özellikleri ve Monotonluk
b) İşçinin Monotonluğa Duyarlılığı
c) İşyerinin Manevi Ortamı
d) İşçinin Psikolojik Durumu
<b>II. MONOTONLUĞUN GİDERİLMESİNDE ALINABİLECEK ÖNLEMLER</b>
A)İş Genişletme(Job Enlargement)
B)İş Değiştirme(İş Rotasyonu)
C)İşin Yapılma Süratini Değiştirme
D)Müzikten Yararlanma
E)Dinlenme Sürelerini Programlı Bir Şekilde Ayarlama
F)Çalışma Sürelerini Kısıtlama
G)İş Tamamlama Duygusunu Yaratma
a) Amaçları Belirleme
b) İş Anlamlı Parçalara Bölme
c) Gelişme Hakkında Bilgi Verme
d) İş Birimlerinin Keskinliğe Uğramasını Önleme
e) İşin Gerçekten Önemli Olduğu Üzerinde Durma
H)Karara Katılma Olanasının Verilmesi
<b>BÖLÜM XII: İŞE DEVAMSIZLIK SORUNU VE PERSONEL DEVRİ</b>
<b>I.İŞE DEVAMSIZLIK SORUNU</b>
A)Genel Düşünceler
B)Tanım
C)Uygulamada Başlıca Devamsızlık Nedenleri
a) Yaş Durumu
b) Cinsiyet
c) Aile Durumu
d) İşyerinin Uzaklığı
e) İşyerinde Uzun Süreden Beri Çalışma(Kıdemlilik)
f) Öğrenim Derecesi ve Monotonluğun Etkisi
g) Dönemsel Faktörlerin Etkisi
h) Günlük Çalışma Sürelerinin Etkisi
i) Ücret Miktarlarının ve Ödeme Biçiminin Etkisi
j) Hastalık Sigortasının Etkileri
k) İşgörenin İçinde Bulunduğu Çalışma Grubunun Yapısı
<b>II.DEVAMSIZLIĞIN ÖLÇÜMÜ VE PERSONEL DEVRİ</b>
A)Devamsızlığın Ölçümü
B)Devamsızlığın Azaltılmasına İlişkin Önlemler
C)Personel Devri
<b>BÖLÜM XIII: İŞ ORTAMININ FİZİKSEL SORUNLARI</b>
<b>I.AYDINLATMA</b>
A)Genel Düşünceler
B)Işık Dağılımı
C)Aydınlatma Şiddeti
D)Renklendirilmiş Aydınlatma
E)İyi Bir Aydınlatma Sisteminin Moral ve İş Verimliliğine Etkileri
<b>II. ATMOSFERİK KOŞULLAR: HAVANIN BİLEŞİMİ, SICAKLIĞI VE NEM ORANI</b>
A)Atmosferin Çeşitli Özellikleri ve İnsanlar Üzerine Etkileri
B)Farklı Sıcaklık ve Nem Derecelerinin Doğurduğu Sorunlar
C)Çeşitli Nedenlerle Bozulmuş Havanın Etkileri
D)Hava Basıncının Etkileri
<b>III. GÜRÜLTÜ</b>
A)Gürültünün Etkileri
B)Gürültüyü Önleme Yöntemleri
<b>BÖLÜM XIV: ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞEDEBİLME YOLLARI</b>
<b>I.STRES KAVRAMI, OLUŞUMU VE OLUŞUMUNDA ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER</b>
A)Stres Oluşumu ve Tanımı
B)Stresin Oluşumunu Etkileyen Faktörler
d) Bireyin Kendisi İle İlgili Stres Kaynakları
e) Bireyin İş Çevresinin Yarattığı Stres Kaynakları
f) Bireyin Çalıştığı ve Yaşamını Sürdüğü Genel Çevre Ortamın Stres Kaynakları
aa)Ülke ve Dünya Ekonomisinin Gidişatı ve Belirsizlikleri
bb)Politik Hayatın Belirsizlikleri
cc)Çalışılan Çevresel ve Ulaşım Sorunları
dd)Teknolojik Değişme ve Belirsizlikler
ee)Sosyal ve Kültürel Değişmeler

II.STRES AŞAMALARI, KİŞİLİK VE STRESİN, STRESİN DOĞURDUĞU SORUNLAR
A)Stres ve Aşamaları
B)Stres ve Verimlilik
C)Stresin Etkilenme ve Kişilik
c) "A" Kişilik Tipinin Özellikleri
d) "B" Kişilik Tipinin Özellikleri
D)Stresli Yaşamın İşaretleri ve Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar
d) Bedensel İşaret ve Belirtiler
e) Duygusal ve Davranışsal Belirtiler
f) Stresin Yol Açtığı Başlıca Rahatsızlıklar
III.ÖRGÜTSEL STRESLE BAŞEDEBİLME ÖNLEMLERİ
A)Genel ve Çevresel Önlemler
B)Yöneticinin Kendisinin ve Astarın Stresini Azaltıcı Tedbirler
C)Yöneticinin İş Çevresi Stresini Azaltıcı Önlemler
D)Çalışan Bireyin Kendi Stresini Azaltıcı Önlemler
<b>BÖLÜM XV: İŞ İLE PERSONEL ARASINDAKİ UYUMUN SAĞLANMASI</b>
I.GENEL DÜŞÜNCELER VE İŞ ANALİZİ
A)İşin Personele Uygunluğunun Sağlanması
B)Personelin İşe Uyumunun Sağlanması
C)İş ile Personel Arasında Uyum Sağlama Aracı Olarak İş Analizleri
D)İş Analizinin Temelleri
E)Bir İş Analizi Taslağı
II.TESTLER
A)Seçim Süreçleri Hakkında Açıklamalar
B)Seçim Süreçlerinde Testler
a) Kişisel ve Grup Testleri
b) Yetenek Testleri
c) Ustalık(Competence)Testleri
d) Zeka Testleri
e) Motor Testleri
f) Fiziksel ve Duyumsal Testler
g) Kişilik Testleri
h) İlgili Testleri
C)Testlerin Kullanımında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar
III. GÖRÜŞME
A)Tarihçesi
B)Görüşmenin Tanımı ve Amaçları
C)Görüşme Yöntemleri
a) Direktif Olmayan(Yönergesiz)Görüşme
b) Direktif(Yönergeli) ya da Standartlaştırılmış Görüşme
D)Baskılı Görüşme
E)Görüşmenin Hazırlanmasında ve Yürütülmesinde Uyulması Gereken Başlıca İlkeler
F)Görüşmenin Evreleri
Hazırlık
a) Görüşmenin Yapıldığı Ortam
b) Görüşmenin Yürütülüş Biçimleri
c) Görüşmenin Sona Ermesi
d) Değerlendirme
G)Duygusal Zekâ
a)Duygusal Zekâ Kavramı ve Tanımı
b)Duygusal Zekânın Boyutları
c)Duygusal Zekânın İş Hayatında Önemi ve Duygusal Zekâ Testleri
<b>BÖLÜM XVI: BİREYLERARASI İLİŞKİLER VE HABERLEŞME</b>
A)Haberleşmenin Tanımı
B)Haberleşme Sürecinin Özellikleri
h) Gönderici
i) Algılama ve Değerlendirme
j) Mesaj
k) Kanal
l) Alıcı
m) Geri Besleme
n) Gürültü
C)Bireylerarası Haberleşmede Kişisel Sınırlar ve Önemi
D)Haberleşmede Kişiliğin Önemi
E)Çevresel ve Sosyokültürel Hususların Haberleşmede Önemi
F)Haberleşmede Duygusal İlişkilerin Rolü ve Önemi
G)Haberleşmeyi Engelleyen Başlıca Hususlar

f) Kişisel Engeller ve Etkilerin Azaltılması
g) Dil Güçlükleri ve Giderilmesi
h) Dinleme Yetersizliğinden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi
i) İfade Açıklığının Bulunmamasından Doğan Engeller ve Giderilmesi
j) Geri Beslemeden Doğan Güçlükler ve Giderilmesi
H)Haberleşmede Örgüt Yapısı ve Hiyerarşi Arasındaki İlişkiler
c) Çeşitli Örgüt ve Gruplarda Haberleşme
d) Hiyerarşiye Olan İhtiyaç ve Hiyerarşinin Doğuşu
İ)Etkin Bir Haberleşme İçin Dikkat Edilecek Hususlar
<b>BÖLÜM XVII: ÖRÜTLERDE YÖNETSEL YETKENİN İRDELENMESİ(ANALİZİ) VE AST-ÜST İLİŞKİLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ</b>
<b>I.YÖNETSEL YETKE(OTORİTE) KAVRAMI</b>
A)Genel Düşünceler
B)Hukuksal Bir Kavram Olarak Yetke
C)Manevi ve Demokratik Bir Kavram Olarak Yetke
D)Yönetimsel bir Kavram Olarak Yetke
E)Yetkenin Kendisine Yakın Kavramlardan Ayrıldığı Yönler
e) Yetke ve Erk
f) Yetke ve Otör
g) Yetke ve Etki
h) Yetke, Hiyerarşi ve Hukuk Sistemi
F)Yetke Türleri
a)Kaynaklarına Göre Yetkeler
1-Güvene Dayalı Yetke
2-Benimsenmeye Dayanan Yetke
3-Yaptırımlar(Müeyyidelere) Dayanan Yetke
4-Töreye Uygunluğa Dayanan Yetke
b)Kişisel ve Örgütsel Özelliklere Göre Yetkeler
1-Bilgisel Yetke
2-Bünyesel Yetke
3-Kişisel Yetke
4-Manevi Yetke
c)Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Yetke
d)Devredilebilme Özelliklerine Göre Yetkeler
G)Yetkenin Fonksiyonları
d) Disiplin
e) Manevi Ortam(Moral)
f) Sosyal Statü ve Saygı
H)Çeşitli Sosyal Gruplarda Otoritenin Görünümü
<b>II. YÖNETSEL YETKENİN KAYNAKLARI AÇISINDAN GELİŞTİRİLMESİ</b>
A)Genel Düşünceler
B)Yetke Özellikleri Doğuştan mı Kazanılır?
C)Önderlik Yeteneklerinin Bağlı Olduğu Etmenler
b) Önderlik Yetkisinin Geliştirilmesi
D)Bünyesel Yetkenin Gelişmesi
<b>III. ÖRGÜTLERDE AST-ÜST İLİŞKİLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ</b>
A)Genel Düşünceler
B)Emrin Veriliş Biçimi
C)Astın Psiko-Sosyal Durumu
f) Uygun Bir Ortam(Atmosfer)
g) Bilgi
h) İstikrarlı Disiplin
i) Yönetime Katılma(İştirak)
j) Müracaat Hakkı
D)Üstün Davranışları
c) Baskı ve Korku Temeline Dayanan Davranışlar ve Sonuçları
d) Yetke(otorite) Kazandıracak ve İtaati Sağlayacak Davranışlar
<b>BÖLÜM XVIII: ÖRGÜTLERDE YÖNETİME KATILMA</b>
<b>I.YÖNETİME KATILMANIN TANIMI, KONULARI, YARAR VE SAKINCALARI</b>
A)Genel Düşünceler
B)Tanımı
C)Yönetime Katılma Biçim ve Dereceleri
D)Uygulamada En Sık Raslanan Yönetime Katılma Konuları
E)Yönetime Katılmanın Başlıca Yarar ve Sakıncaları
c) Başlıca Yararları
d) Başlıca Sakıncaları
F)Etkili Bir Yönetime Katılma Konuları

<b>II. UYGULAMADA BAŞLICA YÖNETİME KATILMA BİÇİMLERİ</b>
A)Gönüllü Katılma
B)Temsili Katılma
C)Eşit Sayıda Katılma
D)Sendikal Katılma
E)Kendi Kendini Yönetim(Özyönetim)
<b>BÖLÜM XIX: ÖRGÜTLERDE DİSİPLİN VE DİSİPLİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİNDE DİKKATE ALINACAK HUSUSLAR</b>
A)Disiplinin Tanımı
B)Disiplin Bir Alışkanlık Ürünüdür
C)Alışkanlıkların Kazandırılması
D)İyi Alışkanlıklar Nasıl Kazandırılabilir
a) Bireyden Beklenen Davranışların Nedenlerinin Açıklanması
b) Kural ve Davranışların Uygulanabilir Nitelikte Olması
c) Uygulanan Kuralların Herkes İçin Geçerli ve Örgütün Genel Politikasına da Uygun Olması
d) Personelin Elde Edeceği Kazançların Açıklanması
e) İstisnalar Koymaktan Kaçınılması
E)Kötü Alışkanlıklarla Mücadele Etme
a) Yanlış Davranışları Her Zaman Durdurmak Gerekir
b) Yanlış Davranışlar Tekrarlandıkça Cezalandırıcı Bir Tutum Takınmalıdır
c) Kötü Alışkanlıkları Durdururken İyi Alışkanlıkları Teşvik Etmelidir
F)İyi Bir Disiplin Nasıl Anlaşılır
G)Disiplinin Sağlanması Yeni Bir Yöntem Önerisi
a) Cezalandırmanın Analizi ve Olumsuz Sonuçları
b) Yeni Yöntem Önerisi
<b>BÖLÜM XX: LİDERLİK VE LİDER DAVRANIŞLARININ ANALİZİ</b>
A)Giriş ve Liderliğin Tanımı
B)İnsan Davranışları ve Liderliğin Gerektirdiği
d) İnsan Davranışlarının Nedenleri
e) Bireysel Davranışlardaki Gerginlikler
f) Bireysel Davranışlarda Engelleme ve Hayal Kırıklığı
C)Liderlik Yaklaşımları
k) Liderliğin Özellikleri Yaklaşımı
l) Liderin Davranışları Yaklaşımı
m) Liderliği Durumsal Gereklere ve Liderin Bu Gereklere Uygun Davranışına Bağlayan Görüşler
n) Örgüt Yapısı, Liderin Yetkileri ve İzleyicilerle İlişkilerinin Liderin Davranışlarına Etkisini ele Alan Fiedler'in Durumsallık Modeli
o) Üç Boyutlu Lider Etkinliği Modeli
p) Hersey ve Blancard'ın Durumsallık Yaklaşımı
q) Yol-Amaç Kuramı
r) Lider Davranış Biçimleri; Otokratik –Demokratik–Katılımcı ve Tam Serbesti Taniyan Liderler
s) Çeşitli Liderlik Davranış Biçimlerinin Yarar ve Sakıncaları
t) Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım; Transaksyonel ve Transformasyonel Liderlik Davranış Biçimleri
<b>BÖLÜM XXI: ÖRGÜTLERDE TAKIM YÖNETİMİ</b>
<b>I.TAKIM KAVRAMI, TÜRLERİ VE OLUŞUMU</b>
A)Takım Kavramı
B)Takım Türleri
C)Takımların Oluşum Süreci
g) Kuruluş Evresi(Forming)
h) Karışıklık veya Karmaşa Evresi(Storming)
i) Biçimlendirme(Norming)Evresi
j) Başarma(Performing)Evresi
k) Dağılma(Adjourning)Evresi
l) Takımın Oluşmasında Etkili Faktörler
<b>II.ÇAĞDAŞ TAKIMLARIN ÖZELLİKLERİ VE ÜYELERİN ROLLERİ</b>
A)Çağdaş Takımların Özellikleri
B)Takım Üyelerinin Roller
c) Takım Çalışmalarını Olumlu Etkileyen Roller
d) Takım Çalışmasını Olumsuz Etkileyen Roller
<b>BÖLÜM XXII: ÖRGÜTLERDE GÜDÜLEME(MOTİVASYON)</b>
<b>I.GÜDÜLEME VE İNSAN İHTİYAÇLARI</b>
A)Genel Düşünceler
B)Güdülemenin Anlamı ve Önemi
c) Güdülerin Karmaşıklığı
d) Güdülerin Devamlılığı ve Tatmin Edilen Güdülerin Yapısında Görülen Değişiklikler
C)Güdülemenin İlgili Bulunduğu İhtiyaç Tipleri

c) Genel Ayrım ve Düşünceler
d) Arzu ve İhtiyaçların Daha Ayrıntılı İncelenmesi
D)Tatmin Olanaklarını Etkileyen Etmenler
E)Clayton Alderfer'in ERG Yaklaşımı
II.GÜDÜLEMEDE DİĞER KAPSAM KURAMLARI
A)Genel Düşünceler
B)Güdülemede Herzberg Modeli
Herzberg Modelinin Temelleri
Herzberg Modelinin Eleştirisi
C)Özendirme Araçlarına Yakından Bakış
k) Gelir
l) Güvenlik
m) Yükselme Olanakları
n) Çekici İş
o) Yapılmaya Değer Bir İş Vermek
p) Statü
q) Kişisel Yetke ve Güç Kazandırma
r) Özel Yaşama Saygılı Olma
s) Kararlara Katılma Olanakları Sağlama
t) Adaletli ve Sürekli Bir Disiplin Sistemi
D)Başarı Güdüsü
E)Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı İlişkisi Kuramı
III. GÜDÜLEMEDE MODERN YAKLAŞIMLAR: SÜREÇ KURAMLARI
A)Klasik Yaklaşımların Kısa Bir analizi
B)Vroom'un Ümit(Bekleyiş) Kuramı
e) Başarı-Ödül-Ümit(Beklenti)İlişkileri
f) İstek veya İhtiyaç Şiddeti
g) Çaba-Başarı-Ümit İlişkileri
h) Güdülemede İlgili Ödüllerin Yapısı
C)Vroom'un Ümit Kuramının Matematiksel İfadesi
D)Vroom'un Ümit Kuramının Güçlü ve Sakıncalı Yönlerinin Analizi
c) Kuramın Güçlü Yönleri
d) Kuramın Sakıncalı Yönleri
E)Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Ümit Kuramı
F)Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitliği Kuramı
G)Cranny ve Smith'in Basitleştirilmiş Süreç Modeli
H)Şartlandırma veya Pekiştirme Kuramı
e) Olumlu Pekiştirme
f) Olumsuz Pekiştirme
g) Son Verme
h) Cezalandırma
IV.GÜDÜLEMEDE İŞ TASARIMI VE İŞ YAPILANDIRMA YAKLAŞIMLARI
A)İş Tasarımı Tanımı ve Yaklaşımları
B)Güdülemede İş Özellikleri(Karakteristikleri)Modeli
<b>BÖLÜM XXIII: ÖRGÜTLERDE ÇATIŞMA VE ÇATIŞMANIN ÇÖZÜMLENMESİ</b>
<b>I.ÖRGÜTLERDE ÇATIŞMA TÜRLERİ</b>
A)Çatışmanın Tanımı ve Önemi
B)Çatışmanın Nedenleri
a) Örgüt İçi Bağımlılıkların Ortaya Çıkardığı Çatışmalar
aa)Sınırlı Kaynaklara Karşılıklı Bağımlılıklar
bb)Faaliyetlerin Zamanlanmasında İç Bağımlılıklar
cc)Örgütsel Görev ve Sorumluluklarda Karışıklıklar
b) Amaçlarda Ortaya Çıkan Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar
aa)Sınırlı Kaynaklara Bağımlılık
bb)Rekabetçi Ödüllendirme Sistemi
cc)Bireysel Amaçlardaki Farklılıklar
dd)Örgütsel Amaçların Subjektif Çalıştırılması
c) Algılama Farklılıklarının Ortaya Çıkardığı Çatışmalar
aa)Bilgi Edinme ve Göndermede Farklılıklar
bb)Bilgi Sağlamada Bağımsızlık
cc)Zaman Ufkunda Farklılıklar
dd)Bölüm Amaçlarında Farklılıklar
ee)Yöneticilik Görüş ve Uygulamalarındaki Farklılıklar
ff)Yeniliklerin Getirdiği Yeni Bilgi ve Görüşlerden Doğan Anlaşmazlıklar
C)Örgütlerde Çatışma Türleri
e) Bireylerarası Çatışmalar
f) Gruplararası Çatışmalar

g) Bölümlerarası Çatışmalar
h) Örgütlerarası Çatışmalar
D)Çatışmaların Analizinde İzlenecek Yollar
<b>II.ÇATIŞMANIN ÇÖZÜMLENMESİ</b>
A)Çatışmanın Çözümüne İlişkin Yaklaşımlar
p) Bilmemezlikten Gelme veya Kayıtsızlık Yaklaşımı
q) Geciktirme Yaklaşımı
r) İnandırma(Persuasion)Yaklaşımı
s) Yumuşatma(Smoothing over)Yaklaşımı
t) Kura Çekme Yaklaşımı
u) Sorun Çözme Yaklaşımı
v) Üçüncü Bir Tarafın(Hakemin)Yargısı
w) Politik Yaklaşımlar
x) Pazarlık Etme veya Karşılıklı Ödün Verme
y) Oylama(Reye Koyma)Yöntemi
z) Çatışmanın Etkilerini Değerleme Yöntemi
aa) Meşgul Etme Yöntemi
bb) Yeni Olanaklar Bulunması
cc) Örgütsel Önlemler Alma
dd) Çatışmanın Olumsuz Sonuçlarının Azaltılması İçin Dikkat Edilecek Hususlar
<b>BÖLÜM XXIV: ÖRGÜT GELİŞTİRME VE ÖRGÜT GELİŞTİRME TEKNİKLERİ</b>
<b>I.ÖRGÜT GELİŞTİRME</b>
A)Örgüt Geliştirme Amaçları ve Özellikleri
B)Örgüt Geliştirme Teknikleri
<b>II. DUYARLILIK EĞİTİMİ</b>
A)Tanımı ve Süreci
B)Bireylerarası İlişkiler ve Duyarlılık Eğitimi
C)Duyarlılık Eğitiminin Sağladığı Yararlar
g) Kişi Açısından
h) Grup Açısından
i) Örgüt Açısından
<b>III. ÖRGÜTSEL GÖREVLERLE İLGİLİ DÜZENLEMELER VE İŞİ ZENGİNLEŞTİRME</b>
A)Esnek Rol Belirleme
B)Esnek Çalışma Saatleri
c)İşi Zenginleştirme
<b>IV. AMAÇLARA GÖRE YÖNETİM</b>
A)Amaçlara Göre Yönetimin Tanımı
B)Amaçlara Göre Yönetimin Süreci
i) Amaçların Belirlenmesi
j) Faaliyetlerin Planlanması
k) Otokontrol
l) Başarı Değerlendirme
C)Amaçlara Göre Yönetimin(AGY)Yarar ve Sakıncaları
<b>V. YÖNETİM BİÇİMİ ÖLÇEĞİ</b>
<b>VI. FAALİYET ARAŞTIRMASI</b>
<b>VII. PLANLI DEĞİŞME</b>
<b>VIII. ÖRGÜT VE SÜREÇ DANIŞMANLIĞI</b>
A)Örgüt Danışmanlığı
B)Süreç Danışmanlığı
<b>IX. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME</b>
A)Genel Düşünceler
B)Öğrenmenin Tanımı
C)Öğrenmenin Örgütler Açısından Önemi
D)Bireyde Öğrenme Güdüsünü Arttırmak ve Geliştirmek
E)Başlıca Öğrenme İlkeleri
m) Kişiyi Öğrenimi Hakkında Yeterli Bilgi Vermek
n) Tutumların Öğrenme Üzerindeki Etkilerini Dikkate Almak
o) Öğrenmede Tekrardan Yararlanmak
p) Eğitimde Uygulamalı Yönetimin Yararları
q) Etkin Bir Öğrenme İçin Konuların Anlamlı Bir Biçimde Düzenlenmesi
r) Her Konu İçin Öğrenme Düzeyinin Farklı Olması ve Bunların Her biri İçin Farklı Yöntemlere İhtiyaç Duyulması
F)Örgütlerde Öğrenme Biçimini Değerlendirme
G)Bir Öğrenme Sistemi Olarak Kuruluşlar
<b>EK:ÖĞRENME BİÇİMİ DEĞERLENDİRMESİ</b>